

2023



1	EDITORIAL
2	IM INTERVIEW: CHRISTIAN HOLZGANG, PATRICK PULVER UND MICHAEL MÜLLER
6	NEUER SCHWUNG FÜR REFORMEN
8	2023: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE
10	ARBEITSMARKT
14	BILDUNG
18	SOZIALPOLITIK
22	ANTENNE ROMANDE
23	INTERNATIONALES
27	DER BLICK DES CHEFÖKONOMEN
28	DAS ARBEITGEBERJAHR 2023 IN ZAHLEN
30	IN EIGENER SACHE
32	MITGLIEDERVERZEICHNIS
35	VORSTANDSAUSSCHUSS
36	VORSTAND
38	GESCHÄFTSSTELLE
40	MANDATE

International haben der Krieg in der Ukraine und der Angriff der Hamas im Herbst 2023 die Schlagzeilen beherrscht. National sorgten ab dem Herbst die Parlaments-, Bundesrats- und Bundeskanzlerwahlen für Schlagzeilen. Zudem gilt es, das Verhältnis mit der Europäischen Union wieder auf ein stabiles Fundament zu stellen. Eine weitere grosse Baustelle sind die Vorsorgewerke, die dringend reformiert werden müssen, wobei die im März 2024 angenommene Initiative für eine 13. AHV-Rente eine strukturelle, nachhaltige Reform der AHV noch dringlicher macht. Die Politikerinnen und Politiker haben grosse Herausforderungen vor sich. Das Jahr 2023 war also von den erwähnten Krisen geprägt, von Wandel und Aufbruch.

Umschlag

Ältere Mitarbeitende und ihre möglichst lange Teilnahme am Arbeitsmarkt werden immer wichtiger. Weil der Anteil älterer Personen immer grösser wird und weil – damit zusammenhängend – die Schweiz und ganz Europa von einem Arbeitskräftemangel betroffen sind. Es gilt, die richtigen Anreize zu setzen und Fehlanreize zu eliminieren.

EDITORIAL



Severin Moser, Präsident, und Roland A. Müller, Direktor, Schweizerischer Arbeitgeberverband.

GESCHÄTZTE MITGLIEDER, SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN

Seit der Corona-Krise, dem immer noch andauernden Krieg in der Ukraine, der darauf folgenden Energiemangellage und dem terroristischen Angriff der Hamas am 7. Oktober 2023 ist nichts mehr, wie es war: Die weltpolitische Lage hat sich dramatisch verändert und ein neues Kapitel der Weltgeschichte wurde aufgeschlagen. Ab dem Herbst sorgten die Parlaments-, Bundsrats- und Bundeskanzlerwahlen für Schlagzeilen.

Umso erstaunlicher ist es, wie sich die Schweizer Wirtschaft geschlagen hat und noch immer schlägt. Die Konjunktur hat sich zwar leicht abgekühlt, aber die Arbeitslosigkeit verharrt vorerst auf einem Rekordtief und der Arbeitskräftemangel bleibt akut. Und dies, obwohl die Eurozone im Jahresverlauf in eine technische Rezession gerutscht ist und unsere direkten Nachbarn – allen voran Deutschland – schwächeln. Im Hinblick auf die nähere wie die fernere Zukunft ziehen aber Wolken auf. Stichworte sind Arbeitskräftemangel, demografischer Wandel und Altersvorsorge, um nur einige zu nennen. Viel Arbeit und hohe Hürden liegen vor uns.

Die Personenfreizügigkeit und die bilateralen Verträge mit der Europäischen Union insgesamt sind eine Erfolgsgeschichte für die hiesigen Unternehmen und die Schweizer Bevölkerung. Sie sorgen für Planungssicherheit und stabile Verhältnisse. Hier herrscht – wie wir alle wissen – Unruhe und es ist zu hoffen, dass die Verhandlungen mit der EU zu einem für beide Seiten vorteilhaften Ergebnis führen, das vor dem Volk eine gute Chance hat.

Eine weitere Baustelle sind die Vorsorgewerke, die dringend reformiert werden müssen. Sowohl bei der AHV als auch bei der beruflichen Vorsorge werden 2024 die Weichen gestellt. Die Schweizer Bevölkerung hatte sich in Volksabstimmungen bisher meist für Mass und Vorsorge entschieden und vermeintlichen «Geschenken» wie sechs Wochen Ferien für alle eine klare Absage erteilt. Damit ist sie gut gefahren. Denn sie weiss: Unser hoher Wohlstand ist keine Selbstverständlichkeit. Im neuen Jahr ging es bei der AHV im Frühling darum, zu entscheiden, ob man den

nackten Zahlen glauben und der Realität ins Auge sehen will, oder ob man mit der Giesskanne viel Geld verteilt, das die AHV nicht hat. Auf Kosten der jüngeren Generationen. Bedauerlicherweise hat sich in der Abstimmung vom 3. März eine klare Mehrheit für die Einführung einer 13. AHV-Rente für alle entschieden. Dies macht eine strukturelle, nachhaltige Reform der AHV noch dringlicher.

Ab Mitte 2024 geht es darum, endlich die berufliche Vorsorge (BVG) zu reformieren. Der gute Kompromiss, um den jahrelang gerungen worden ist, beseitigt ärgerliche Ungerechtigkeiten. Davon profitieren alle Generationen: die Jungen, die mittleren Jahrgänge und die heutigen Rentnerinnen und Rentner. Angesichts der Komplexität der Vorlage bleibt aber noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

Auch ausserhalb der Sozialpolitik bleibt der Reformstau gross. Das neue Parlament muss sich erst noch bewähren. Die Arbeitgeber ihrerseits werden auch 2024 klare Positionen vertreten und gute Kompromisse mittragen und es bleibt zu hoffen, dass die leichte Stärkung des bürgerlichen Lagers wirtschaftsfreundlichen Lösungen vermehrt zum Durchbruch verhilft.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Severin Moser
Präsident

Roland A. Müller
Direktor

IM INTERVIEW: CHRISTIAN HOLZGANG, PATRICK PULVER UND MICHAEL MÜLLER

«WIR MÜSSEN NEBST TALENTEN AUCH INVESTITIONEN IN DIE DIGITALISIERUNG FÖRDERN.»

Christian Holzgang, Patrick Pulver und Michael Müller sind seit 2022 beziehungsweise 2023 Mitglieder des Vorstandsausschusses und repräsentieren die Bau-Nebenbranche, die Maschinenindustrie und die Versicherungsindustrie. Trotz ihrer vielfältigen Hintergründe sehen sie sich mit einer gemeinsamen Herausforderung konfrontiert: dem Arbeitskräftemangel.

«Wir werden künftig länger arbeiten müssen, dies sichert nicht nur die Sozialwerke, sondern mildert auch das Arbeitskräfteproblem.»

Christian Holzgang

An allen Ecken und Enden fehlt es an Arbeitskräften. Der Arbeitskräftemangel ist mittlerweile allen ein Begriff. Viele Unternehmen in nahezu allen Branchen bekunden zunehmend Mühe, die dringend benötigten Arbeitskräfte für die vakanten Stellen zu finden.

Wie beeinflusst dies die Unternehmen der Branchen, die Sie vertreten, und mit welchen konkreten Folgen haben Sie zu kämpfen?

C. Holzgang: Für die Tech-Industrie ist die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte von entscheidender Bedeutung, um an der Weltspitze dranzubleiben zu können. Wir haben unsere Bemühungen in Aus- und Weiterbildung zwar verstärkt, viele Stellen bleiben dennoch unbesetzt. Mit neuen Arbeitszeitmodellen sowie modernen Entwicklungs- und Produktionsstätten erhöhen wir zudem die Arbeitgeberattraktivität. Generell engagiert sich unser Branchenverband Swissmem intensiv. Die Initiative «Faszination Technik» etwa soll den jungen Menschen – speziell den Frauen – die Jobs in unserer Branche näherbringen. Zudem machen wir mit einer Berufsreform unsere Hauptberufe – wie zum Beispiel Polymechaniker – fit für die Zukunft. Trotz all dieser Bemühungen ist unsere Branche auf die Arbeitskräfte aus der EU angewiesen. Die Personenfreizügigkeit muss daher unbedingt gesichert werden.

P. Pulver: Als Unternehmen in der Bau-Nebenbranche, speziell im Maler- und Gipserbereich, stehen wir vor der Herausforderung, qualifizierte Mitarbeitende in ausreichender Zahl zu rekrutieren. Dieser Mangel an Arbeitskräften verunmöglicht es uns aktuell, mit der Nachfrage Schritt zu halten. Wir mussten auch schon Aufträge abweisen, da wir aufgrund des Arbeitskräftemangels nicht über ausreichende Kapazitäten verfügten, um die

Aufgaben in der geforderten Qualität und Zeit auszuführen. Steigende Lohn- und Materialkosten bei gleichzeitig zunehmendem Margendruck schlugen sich zudem auf die Rentabilität nieder. Der Arbeitskräftemangel ist ein Grund, weshalb wir unsere Wachstumsziele nach unten anpassen mussten.

M. Müller: Die Versicherungsbranche ist etwas weniger vom Arbeitskräftemangel betroffen als andere Branchen, dennoch sehen auch wir uns in diesem Bereich mit Herausforderungen konfrontiert. Wir spüren den Engpass beispielsweise bei den versicherungsspezifischen Fachkräften, wie zum Beispiel bei den Aktuarien und den Kundenberaterinnen und Kundenberatern, wo aktuell viele Stellen unbesetzt bleiben. Gleichzeitig zeigt sich der Arbeitskräftemangel aber auch bei branchenunabhängigen Profilen. So ist es vor allem bei IT-Berufen schwierig, die offenen Positionen zeit- und bedarfsgerecht besetzen zu können. Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist grösser als der Pool an geeigneten Arbeitskräften, die zur Verfügung stehen. Wir müssen daher oft Arbeitskräfte einstellen, die das Profil nur teilweise erfüllen und diese intern nachqualifizieren. Dies führt zu einem beträchtlichen Mehraufwand mit entsprechenden Kosten.

Haben Ihre Branchen bereits Lehren daraus gezogen und konkrete Massnahmen ergriffen, um in Eigenregie dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken?

C. Holzgang: Eine zentrale Massnahme ist die Bewerbung unserer Branche als eine attraktive, thematisch breit gefächerte Tech-Industrie – was sie zweifelsohne ist. Dabei zeigen wir etwa die ganze Breite, vom Maschinenbau bis zur Halbleiter-Industrie, und verdeutlichen damit unsere Innovationskraft und Hightech-Kompetenz. Eine weitere Massnahme ist



Investitionen in Talente, Digitalisierung und die Nutzung der Arbeitskräfteressourcen von über 65-Jährigen: Patrick Pulver, Michael Müller und Christian Holzgang (v.l.n.r.) diskutieren Lösungen gegen den Arbeitskräftemangel.

die Steigerung der Flexibilität, die wir den Arbeitnehmenden bieten wollen. Wir müssen optimale Rahmenbedingungen schaffen, damit zum Beispiel junge Mütter dank attraktiven Kitaplätzen ihr Pensum erhöhen können. Von den flexiblen Rahmenbedingungen sollen auch Mitarbeitende profitieren, die über das ordentliche Pensionsalter hinaus arbeiten möchten. Auch hier ist ein gemeinsames Engagement von Politik und Gesellschaft erforderlich. Deshalb beteiligen wir uns aktiv an Abstimmungen zur Altersvorsorge, um die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Wir werden immer älter und werden künftig länger arbeiten müssen, dies sichert nicht nur die Sozialwerke, sondern mildert auch das Arbeitskräfteproblem.

P. Pulver: In unserem Bestreben, den Arbeitskräftemangel bestmöglich zu überwinden, setzen wir verstärkt auf die Rekrutierung von Quereinsteigern, die wir danach intern ausbilden. Wir stellen erfreut fest, dass diese Quereinsteiger nach einer längeren Einarbeitungszeit zu äußerst loyalen und engagierten Mitarbeitenden werden. Zusätzlich bietet unser Branchenverband spezielle Ausbildungsmöglichkeiten für langjährige Mitarbeitende in unserer Branche an. Damit wird denjenigen Personen ermöglicht, einen anerkannten Abschluss zu erlangen. Diese

«Wir sind davon überzeugt, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden der Schlüssel zum Erfolg in einer sich ständig wandelnden Welt ist.»

Michael Müller

Investition in die interne Ausbildung und Entwicklung trägt massgeblich dazu bei, unseren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken und langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.

M. Müller: Grundsätzlich engagiert sich die Versicherungsbranche seit jeher für eine gute fachliche Ausbildung ihrer Mitarbeitenden. In den letzten Jahren standen zudem auch verstärkt Umschulungen oder Weiterbildungen im Fokus. Das half, den Arbeitskräftemangel teilweise aufzufangen. Weiterbildungen helfen gleichzeitig, den technologischen Wandel sowie die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung zu bewältigen. Nach wie vor zentral bleibt die Berufsbildung. So zielen wir klar darauf ab, die Auszubildenden nach Abschluss auch weiterhin in

den Unternehmen beschäftigen zu können. Unsere Branche investiert zudem in die Arbeitgeberattraktivität. Nicht nur extern, sondern auch intern, etwa indem sie den Mitarbeitenden Karrieremöglichkeiten bietet, um diesen Perspektiven zu bieten, was viele langfristig im Unternehmen beziehungsweise in der Branche hält.

Der Engpass ist also überall deutlich spürbar, wenn auch in den verschiedenen Branchen unterschiedlich stark. Dazu verschärft die demografische Entwicklung das Problem: In den nächsten zehn Jahren erreichen rund 500 000 Personen das Pensionsalter und gleichzeitig rücken immer weniger junge Personen in den Arbeitsmarkt nach. Umso wichtiger ist es, dass den Jugendlichen der Einstieg in das Berufsleben bestmöglich gelingt.

Man hört des Öfteren, dass die berufliche Grundbildung zunehmend an Attraktivität verliert. Herr Pulver, Sie leiten ein Unternehmen im Bereich der Baudienstleistungen, wie steht es um den beruflichen Nachwuchs in Ihrer Branche?

P. Pulver: Die berufliche Grundbildung, insbesondere in handwerklichen Berufen, verliert zunehmend an Attraktivität. Diese

Entwicklung beobachten wir leider auch in unserer Branche. Viele junge Menschen streben heutzutage ein Hochschulstudium an und betrachten akademische Berufe als ihre bevorzugte Karrierewahl. Ich bin jedoch absolut überzeugt, dass die berufliche Grundbildung nach wie vor eine äusserst solide Basis für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn darstellt. Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildungen sind auf dem Arbeitsmarkt nicht nur äusserst gefragt, sie haben auch vielfältige Weiterbildungs- und Karriere-möglichkeiten. Generell stehen nach einer beruflichen Grundbildung alle Wege offen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Möglichkeit, sich vom Handwerker bis zum Meister oder Ingenieur weiterzubilden. Handwerkliche Berufe, wie etwa Maler oder Gipser, werden auch in Zukunft unverzichtbar sein. Dies bietet eine langfristige Arbeitsplatzsicherheit.

Nicht nur die Ausbildung ist wichtig, damit genügend kompetente Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Auch das Vorhandensein und die Qualität von Weiterbildungsmöglichkeiten sind elementar. Herr Müller, welche Bedeutung hat die berufliche Weiterbildung für die Versicherungswirtschaft?

M. Müller: Die berufliche Weiterbildung ist in der Versicherungsbranche ein zentrales Element der Mitarbeiterentwicklung. Die Versicherungsbranche lebt von der Beratung und dem Kontakt mit den Kunden. Das Know-How aber auch die Sozialkompetenz unserer Mitarbeitenden sind hierfür von entscheidender Bedeutung. Der Berufsbildungsverband der Versicherungswirtschaft hat in den vergangenen Jahren explizit in die Weiterbildung investiert und bietet innovative und praxisnahe Abschlüsse an, die den heutigen Anforderungen der Versicherungsunternehmen Rechnung tragen. Wir sind davon überzeugt, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden der Schlüssel

zum Erfolg in einer sich ständig wandelnden Welt ist. Durch attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen wir nicht nur eine dynamische Arbeitsumgebung, sondern auch eine solide Grundlage für langfristigen Erfolg und Wachstum in unserer Branche.

«Ich bin absolut überzeugt, dass die berufliche Grundbildung nach wie vor eine äusserst solide Basis für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn darstellt.»

Patrick Pulver

Trotz aller Aus- und Weiterbildungsbemühungen und der weiteren Anstrengungen, um das inländische Arbeitskräftepotenzial möglichst gut auszunutzen, bleiben viele Stellen unbesetzt. In Anbetracht der sich abzeichnenden Arbeitskräftelücke setzt die Wirtschaft immer stärker auf den technischen Fortschritt. So können Digitalisierung und Automation massgeblich zur Erhöhung der Produktivität beitragen.

Herr Holzgang, der Industrie kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Wo sehen Sie die grössten Potenziale?

C. Holzgang: Die Tech-Industrie hat hier einen vorbildlichen Weg eingeschlagen. Trotz eines unveränderten Beschäftigungsniveaus von etwa 330 000 Arbeitsplätzen konnten wir unsere Wertschöpfung in den vergangenen 20 Jahren um 60 Prozent steigern. Dies wurde durch Investitionen in Automatisierung, Effizienzsteigerungen und nicht zuletzt durch das herausragende Engagement aller Mitarbeitenden ermöglicht. Die Digitalisierung kann auch zur Linderung des Arbeitskräftemangels beitragen. Dies, indem gewisse Tätigkeiten, die bis anhin Personalressourcen benötigen, durch digitalisierte Prozesse ersetzt werden. Die digitale Transformation eröffnet enorme Chancen und Potenziale. Wir müssen daher nebst Talenten auch Investitionen in die Digitalisierung fördern und gleichzeitig sicherstellen, dass wir unsere globale Wettbewerbsfähigkeit erhalten.

INTERVIEW: JONAS LEHNER

BILD: STEFAN HEINI





Marianne Wildi
Aargauische Industrie-
und Handelskammer AIHK

«Die Aargauer Wirtschaft hat sich 2023 grundsätzlich gut entwickelt. Die Folgen der Pandemie sind mittlerweile zu grossen Teilen verdaut. Dennoch ist die derzeitige Baisse aufgrund der starken Verflechtung unserer Wirtschaft mit dem Ausland auch hier deutlich spürbar. Sowohl die Industrie als auch die Dienstleistungsunternehmen schauen trotzdem zuversichtlich in die Zukunft, auch wenn sich die Konjunktur leicht abkühlt.»

SCHWERPUNKT

NEUER SCHWUNG FÜR REFORMEN

Ein neues Parlament, Beat Jans wird Nachfolger von Alain Berset, ein Präsidentenwechsel beim Arbeitgeberverband, drei Volksabstimmungen in der Sozialpolitik im Jahr 2024 und viele Reformen, die in der alten Legislatur stecken geblieben sind. So präsentierte sich das Bild Ende 2023. Neue Köpfe und neuer Schwung sind immer mit Veränderung und Hoffnung auf Besserung verbunden. Die Arbeitgeber werden tatkräftig mithelfen, sinnvolle Lösungen für eine starke Schweizer Wirtschaft zu finden.

Die 52. Legislaturperiode begann im September 2023. Sie folgte auf eine Legislatur, die von der Corona-Pandemie und geopolitischer Instabilität geprägt war. Während die Schweiz die Pandemie gut überstanden und die Wirtschaft Schocks wie den Krieg in der Ukraine und den brutalen Angriff der Hamas und die darauf folgende Intervention der israelischen Armee in Gaza bisher erfreulich gut verkraftet hat, blieben mit Ausnahme von «AHV21» viele Reformen im Parlament aufgrund der Kräfteverhältnisse auf halbem Weg stecken. Da die Wahlen 2023 die Kräfteverhältnisse nur geringfügig verschoben haben, ist Ähnliches für die laufende Legislatur zu befürchten. Dabei ist der Reformbedarf zum Teil gross und wir können uns keine weiteren vier Jahre Stillstand leisten. Das Parlament ist gefordert, kluge Kompromisse zu finden, die allen etwas weh tun, aber unser Land voranbringen.

Auf die Parlamentswahlen folgten die Bundesratswahlen. Nachfolger von Alain Berset wurde der Basler Beat Jans, einer der beiden Favoriten der SP-Bundeshausfraktion. Wider Erwarten erbe er nicht das Departement des Innern (EDI), sondern das Justiz- und Polizeidepartement (EJPD), nachdem Elisabeth Baume-Schneider bereits nach einem Jahr das Departement wechselte und ihrerseits das EDI übernommen hatte.

Ich habe im Juni mein neues Amt als Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands angetreten und werde meinen Teil zu ausgewogenen und wirtschaftsfreundlichen Lösungen beitragen. Mein Anspruch ist es, etwas zu bewegen. Stets konstruktiv, im Sinne der Sache und für optimale Rahmenbedingungen für die hier ansässigen Unternehmen. Der Arbeitgeberverband wird sich weiterhin für eine starke Wirtschaft, für einen liberalen Arbeitsmarkt, eine erstklassige Berufsbildung und eine nachhaltige Sozialpolitik einsetzen.

WIEDER STABILE VERHÄLTNISSE MIT DER EUROPÄISCHEN UNION

Seit Jahren beschäftigt uns das Verhältnis zu unserem wichtigsten Handelspartner, die Europäische Union. Mit dem Scheitern des Rahmenabkommens Mitte 2021 ist eine Lösung noch dringender geworden. Während die meisten Schweizer Unternehmen mit der aktuellen Situation noch gut zurechtkommen, stellen wir eine schleichende, aber stetige Erosion der bilateralen Verträge fest. Umso wichtiger ist es, dass der neue Anlauf, der zum Abschluss der «Bilateralen III» führen soll, zu einem erfolgreichen Abschluss kommt. Im Dezember 2023 hat der Bundesrat ein Verhandlungsmandat vorgelegt und bei den Kantonen und den Aussenpolitischen Kommissionen in die Vernehmlassung geschickt. Seit März wird verhandelt und der Bundesrat ist aufgefordert, hart zu verhandeln, um ein für die Schweiz vorteilhaftes und an der Urne chancenreiches Ergebnis zu erzielen.

EIN PROSPERIERENDER ARBEITSMARKT BRAUCHT ZUGANG ZU GEEIGNETEN ARBEITSKRÄFTEN

Dieser Wunsch hängt eng mit der bisherigen Bilanz der bilateralen Verträge für die Schweiz zusammen. Seit Einführung der Bilateralen ist die Schweizer Wirtschaft pro Kopf deutlich stärker gewachsen als in den Jahren zuvor. Erfreulicherweise ist die Schweizer Wirtschaft auch 2023 gewachsen, im langfristigen Vergleich zwar leicht unterdurchschnittlich, aber immerhin. Gleichzeitig verharrt die Arbeitslosigkeit auf sehr tiefem Niveau und der Arbeitskräftemangel bleibt akut: Viele offene Stellen können nicht besetzt werden – Tendenz steigend. Eine schnelle Besserung ist nicht in Sicht. Daran ändert auch die sich abkühlende Konjunktur nichts.

Diese sich kumulierende Arbeitskräfte-lücke muss in den nächsten Jahren wirksam adressiert werden. In erster Linie muss das inländische Arbeitskräftepotenzial besser genutzt werden. Die Politik ist gefordert, dafür zu sorgen, dass negative Erwerbsanreize abgebaut beziehungsweise beseitigt werden. Wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit erhöhen, darf es nicht sein, dass der höhere Lohn sofort an den Fiskus abgeführt werden muss. Auch das Weiterarbeiten nach 65 soll sich lohnen. Heute schrecken ein tiefer AHV-Freibetrag und hohe Abzüge bei der zweiten Säule Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber davon ab, dass Betroffene nach der offiziellen Pensionierung weiterarbeiten. Zum Leidwesen der Unternehmen, die auf erfahrene Arbeitskräfte verzichten müssen, und der über 65-Jährigen, die oft gerne weiterarbeiten würden. Weil sie mit Freude arbeiten und/oder um ihre Rente aufzubessern.

Für eine wirksame Bekämpfung des Arbeitskräftemangels sind darüber hinaus die Substitution von Arbeitsplätzen durch technischen Fortschritt, der Abbau von Bürokratie, die Beseitigung von Leerläufen und Doppelspurigkeiten sowie eine effizientere Allokation des Faktors Arbeit von zentraler Bedeutung. Das vorhandene, knappe Personal muss produktiver eingesetzt werden können. Erst an dritter Stelle muss die Schweizer Wirtschaft auch auf genügend Arbeitskräfte aus dem Ausland zurückgreifen können – vor allem auf das Arbeitskräftereservoir der Europäischen Union, in begrenztem Umfang aber auch aus Drittstaaten.

DUALE BERUFSBILDUNG: DEM SCHWEIZER TRUMPF SORGE TRAGEN

Eine grosse Stärke der Schweiz ist ihr ausgezeichnetes Bildungssystem. Die Wirtschaft braucht qualifizierte und flexible Arbeitskräfte auf allen Stufen und in allen Berufsfeldern. Die arbeitsmarktnahe Aus- und Weiterbildung leistet einen zentralen Beitrag dazu, dass in der Schweiz ausgebildete Personen in der Regel auch eine passende Stelle finden. Die rekordtiefe Arbeitslosigkeit belegt dies.

Das duale Berufsbildungssystem ermöglicht es den Lernenden, eine praktische Ausbildung in einem Betrieb zu absolvieren und gleichzeitig die theoretischen Grundlagen in der Berufsschule zu erlernen. Es ist ein Trumpf, um das die Schweiz benieden wird. Die praxisnahe und arbeitsmarktorientierte Ausbildung ermöglicht einen nahtlosen Übergang von der Schule in den Beruf und fördert die enge Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen, was sicherstellt, dass die Ausbildung den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht.

Damit sich Jugendliche – und ihre Eltern – auch in Zukunft für die Berufsbildung entscheiden, ist es wichtig, dass dieser Bildungsweg auch die gesellschaftlich anerkannte Positionierung erhält, die er verdient. Dazu gehören neben Wertschätzung und Qualitätssicherung auch die Stärkung der Bekanntheit und Attraktivität der landessprachlichen Titel der höheren Berufsbildung (HBB).



SAV-Präsident Severin Moser spricht nach seiner Amtsübernahme am Arbeitgebtag 2023 zum Publikum.

2024 ERFOLGEN WICHTIGE WEICHENSTELLUNGEN IN DER SCHWEIZER ALTERSVORSORGE

In der Sozialpolitik äussert sich die Schweizer Bevölkerung 2024 sowohl zu Reformideen für die AHV als auch für die berufliche Vorsorge (BVG). Linke und Bürgerliche ziehen dabei in unterschiedliche Richtungen und es stellt sich die Frage, wohin die Verweigerungshaltung gegenüber echten, zukunftssträchtigen Reformen führen wird. Noch schlimmer: Anstatt die AHV wieder auf stabiles Fundament zu stellen, wird sie mit Volkes Segen durch Annahme der Initiative für eine «13. AHV-Rente für alle» an der Urne noch stärker destabilisiert. Die sinnvolle Renteninitiative der Jungfreisinnigen, welche das Rentenalter leicht erhöhen und anschliessend an die Lebenserwartung koppeln wollte, war dagegen chancenlos. Aufgrund der Annahme der Initiative für eine 13. AHV-Rente und weil die Zahl der Rentner im Vergleich zur arbeitstätigen Bevölkerung stark steigt, sind in der AHV nun trotz Reform «AHV21» bereits ab 2026 neue Defizite zu erwarten. Bis dann muss der Bundesrat eine neue Reform vorlegen.

Zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG) hatte das Parlament eine gute Lösung gefunden. Im Sommer/Herbst wird nun das Volk darüber befinden. Es ist zu hoffen, dass die Vorlage – trotz ihrer Komplexität – an der Urne Erfolg haben wird. Sie ist dringend nötig und würde zum Beispiel die unfaire Umverteilung von Erwerbstätigen zu Rentnern verringern und viel mehr Frauen und Mehrfachbeschäftigte besser versichern.

Die Arbeitgeber stehen hinter dieser Reform. Sie bleiben ein wichtiger und bewährter Partner – immer mit dem Ziel, tragfähige Kompromisse im Interesse des Landes und der Schweizer Wirtschaft zu finden.

SEVERIN MOSER

2023: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE

JANUAR

24

ARBEITSMARKT

ARBEITSKRÄFTE-MANGEL BLEIBT TROTZ WIRTSCHAFTLICHER ABKÜHLUNG AKUT

Gemäss SAV-Beschäftigungsbarometer kühlt sich die Wirtschaft weiter ab. Der Arbeitsmarkt bleibt zwar robust, allerdings weisen viele Unternehmen Schwierigkeiten bei den Stellenbesetzungen aus. Diese dürften sich aufgrund des demografischen Wandels noch verschärfen. Umso wichtiger ist und bleibt die optimale Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.

FEBRUAR

3

ARBEITSMARKT

MINDESTLÖHNE AUF KOMMUNALER ODER KANTONALER EBENE FÜHREN ZU FLICKENTEPPICH

Der Zürcher Gemeinderat sagt Ja zur Einführung eines Mindestlohns, obwohl ein nationaler Mindestlohn 2014 vom Schweizer Stimmvolk deutlich abgelehnt wurde. Für Arbeitgeber, die in mehreren Gemeinden tätig sind, ist aufgrund des entstandenen Flickenteppichs mit einem grösseren Aufwand und Rechtsunsicherheiten zu rechnen.

14

SOZIALPOLITIK

BESSERES KINDERBETREUUNGSANGEBOT ANSTATT ELTERNURLAUB

Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) fordert die Einführung einer Elternzeit von 38 Wochen in der Schweiz. Für die Arbeitgeber ist klar: Es sollen die eigentlichen Herausforderungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angegangen werden. Dazu sind ein Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und eine Flexibilisierung der Arbeitsformen besser geeignet als ein Elternurlaub.

MÄRZ

7

BILDUNG

ES BRAUCHT MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG

Der Ständerat lehnt in der Frühlingssession die Motion zur Einführung von Titelnzusätzen wie «Professional Bachelor» und «Professional Master» ab. Der SAV bedauert diesen Entscheid. Immerhin wird der Auftrag an die Verbundpartner, ein breites Massnahmenpaket zur Stärkung der höheren Berufsbildung zu erarbeiten und umzusetzen, unterstützt. Die Stärkung der Anerkennung der höheren Berufsbildung bleibt wichtig.

JULI

4

ARBEITSMARKT

EU-ZUWANDERUNG BLEIBT FÜR DIE SCHWEIZER WIRTSCHAFT UNVERZICHTBAR

Der Observatoriumsbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zeigt den hohen Stellenwert der europäischen Zuwanderung für die Schweizer Wirtschaft auf. Sollen die Standortattraktivität und der Wohlstand auf diesem Niveau beibehalten werden, ist unser Land auf die Rekrutierung aus den EU- und EFTA-Ländern angewiesen.

AUGUST

15

ARBEITSMARKT

ÜBERTRIEBENE LOHNFORDERUNGEN TROTZ SICH EINTRÜBENDER WIRTSCHAFTSLAGE

Eine Lohnanalyse des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes zeigt für die Schweiz zwischen 2012 und 2022 deutlich angestiegene Reallöhne; der Anteil der Löhne am Bruttoinlandprodukt nahm tendenziell zu. Die Arbeitgeber erteilen übertriebenen Lohnforderungen eine Absage. Sie sind nicht gerechtfertigt und angesichts der sich eintrübenden Wirtschaftslage unvernünftig.

SEPTEMBER

2

BILDUNG

ÄNDERUNG DES ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZES STELLT BETREUUNG DER LERNENDEN WÄHREND KRISENZEITEN SICHER

Der Nationalrat stimmt einer Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes zu und schliesst sich damit dem Ständerat an. Damit können Berufsbildnerinnen und -bildner sowie Praxisbildnerinnen und -bildner Lernende künftig auch während Kurzarbeit betreuen. Damit ist die Ausbildung der Lernenden auch in Krisenzeiten sichergestellt.

13

SOZIALPOLITIK

SCHWEIZER ARBEITGEBERVERBAND FASST JA-PAROLE ZUR BVG-REFORM

Eine Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform) ist dringend notwendig. Sie würde für mehr Gerechtigkeit in der Altersvorsorge sorgen und trägt zur Stabilisierung des Drei-Säulen-Modells bei. Die vorgeschlagene BVG-Reform würde Rentenlücken für Teilzeit- und Niedriglohnarbeitende schliessen und die Generationenungerechtigkeiten durch die Senkung des Umwandlungssatzes korrigieren.

APRIL

17

SOZIALPOLITIK**PARLAMENT NIMMT DIE REFORM DER ZWEITEN SÄULE AN**

Nach über zweijähriger Beratung in den eidgenössischen Räten inklusive Einigungskonferenz hat das Parlament die Reform der zweiten Säule mit deutlicher Mehrheit angenommen. Aus Sicht der Arbeitgeber, die das Resultat stark mitgeprägt haben, ist der erzielte Kompromiss sehr zu begrüßen. Die heutigen, unbestrittenen Probleme der zweiten Säule würden gelöst. Die Vorlage verdient Unterstützung.

24

WIE WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT DEN ARBEITSKRÄFTEBEDARF SICHERN KÖNNEN

Der Arbeitgeberverband präsentiert einen Massnahmenplan mit acht Punkten gegen den Arbeitskräftemangel. Unter anderem durch eine Erhöhung des Arbeitsvolumens, dank zusätzlichen Anreizen für eine höhere Erwerbstätigkeit und einer Steuerung der Bildung soll die Arbeitskräftelücke bekämpft werden. Zehntausende Stellen könnten mit inländischem Fachpersonal besetzt werden.

MAI

10

ARBEITSMARKT**BUNDES RAT SETZT TEILFLEXIBILISIERUNG DES ARBEITSGESETZES IN KRAFT**

Der Bundesrat hat eine Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes beschlossen. Diese Reform lockert die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen. Die Arbeitgeber betrachten dies als Schritt in die richtige Richtung: Es bleibt allerdings Handlungsbedarf, denn auch in anderen Branchen besteht der Wunsch nach mehr Flexibilisierung.

JUNI

13

ARBEITSMARKT**LOHNGLEICHHEIT: BETRIEBLICHE AUSWERTUNG FÄLLT POSITIV AUS**

Eine Erhebung der Universität St. Gallen im Auftrag des SAV zeigt, dass 99,3 Prozent der ausgewerteten 615 Unternehmen mit rund 550 000 Mitarbeitenden das Gleichstellungsgesetz einhalten. Die unerklärte Lohn Differenz zwischen den Geschlechtern ist klein. Zur weiteren Verringerung der Lohn Differenz ist bei den Ursachen – etwa bei den bei Frauen deutlich häufigeren Erwerbsunterbrüchen – anzusetzen.

OKTOBER

22

MIT GEFESTIGTER BÜRGERLICHER BASIS IN DIE NEUE LEGISLATUR

Die Parlamentswahlen stärken das bürgerliche Lager. Die Arbeitgeber begrüßen die wirtschaftsfreundlichere Ausrichtung des Parlaments. Diese ist wichtig, insbesondere um den Weg für dringend erforderliche Reformen in der Sozialpolitik zu ebnen. Die Arbeitgeber blicken mit hohen Erwartungen auf die kommende Legislatur.

NOVEMBER

21

BILDUNG**SPITZENTREFFEN DER BERUFSBILDUNG: STÄRKUNG DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG IM ZENTRUM**

Am Spitzentreffen der Berufsbildung wurde der Weg zur politischen Entscheidungsfindung in Bezug auf die ergänzenden Titel «Professional Bachelor» und «Professional Master» freigemacht. Die Gesetzesvorlage soll 2024 ausgearbeitet werden. Ebenfalls wurden Massnahmen zur Stärkung der höheren Berufsbildung besprochen.

29

ARBEITSMARKT**DRITTSTAATENKONTINGENTE 2024: GLEICHBLEIBEND MIT POTENZIAL NACH OBEN**

Der Bundesrat hat entschieden, die Anzahl Drittstaatskontingente für 2024 gleich hochzuhalten. Aus Sicht der Arbeitgeber ist dies insofern erfreulich, als dass die Kontingente nicht reduziert wurden. Aufgrund des anhaltenden Arbeitskräftemangels wäre aber sogar eine leichte Erhöhung angezeigt gewesen.

DEZEMBER

15

BILATERALE III: ARBEITGEBER ZEIGEN SICH ERFREUT ÜBER DIE WEITEREN FORTSCHRITTE

Der Bundesrat hat ein EU-Verhandlungsmandat ausgearbeitet und präsentiert. Dieses Mandat geht nun in die Konsultation. Die Arbeitgeber begrüßen diesen Fortschritt in Richtung «Bilaterale III». Sie arbeiten weiterhin konstruktiv mit, damit das bisherige Lohnschutzniveau gehalten werden kann, lehnen aber wirtschaftsschädliche Forderungen ab.

ARBEITSMARKT

LIBERALER ARBEITSMARKT: ES GILT, IHM SORGE ZU TRAGEN

Die Schweiz konnte sich dank ihrer politischen Stabilität, guten Verkehrsverbindungen und einem liberalen Arbeitsmarkt kontinuierlich auf den Spitzenplätzen internationaler Standortrankings positionieren. Der liberale Arbeitsmarkt, der sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern zugutekommt, ist trotz des bisherigen Rückhalts in der Bevölkerung bedroht. Die Tendenz, immer mehr zu regulieren und Eingriffe wie Mindestlöhne – mittels kantonaler oder kommunaler Initiativen durchgedrückt – schränken die Flexibilität ein und erhöhen den administrativen Aufwand. Damit droht der Wirtschaftsstandort Schweiz einen zentralen Pfeiler seiner Standortattraktivität zu verlieren.

Die Schweiz bietet viele Gründe, warum sie in internationalen Standortrankings immer wieder auf den vordersten Positionen anzutreffen ist: Da wären beispielsweise die hohe politische Stabilität, die guten Verkehrsanbindungen, aber auch der liberale Arbeitsmarkt. Dass Letzterer funktioniert, zeigt sich unter anderem daran, dass die Schweiz im internationalen Vergleich der Erwerbslosenquoten seit jeher auf den vordersten Plätzen rangiert.

Der liberale Schweizer Arbeitsmarkt ist ein Erfolgsmodell, das den Arbeitgebern genauso zugutekommt wie den Arbeitnehmern und der ganzen Gesellschaft. Er stärkt die unternehmerische Freiheit sowie die Eigenverantwortung und schafft für die Wirtschaft die nötigen Spielräume, um sich auf der Beschäftigungsseite den Entwicklungen des Marktes anzupassen. Diese Anpassungsfähigkeit geht aber nicht etwa auf Kosten der Arbeitnehmenden. So gehören die Durchschnittslöhne in der Schweiz OECD-weit zu den höchsten.

Bis anhin geniesst der liberale Arbeitsmarkt in der Schweiz einen grossen Rückhalt. Deren freiheitliche Einstellung gegenüber der Arbeit hat die Schweizer Stimmbevölkerung in der Vergangenheit an der Urne auch immer wieder bestätigt. Dies, indem sie sich mehrmals deutlich gegen eine zu strenge Regulierung des Arbeitsmarktes ausgesprochen hat. Eine Initiative etwa, die einen flächendeckenden Mindestlohn forderte, wurde vor zehn Jahren mit über 70 Prozent Nein-Stimmen deutlich abgelehnt. Dasselbe gilt für die 1:12-Initiative, die einen massiven Einschnitt in die innerbetrieblichen Lohngefüge bedeutet hätte. Auch bei dieser Vorlage war das Verdikt des Souveräns klar: Sie wurde mit knapp zwei Drittel der Stimmen wuchtig abgelehnt. In beiden Fällen hat sich die Stimmbevölkerung klar zum bisherigen Erfolgsmodell – einer Lohnpolitik, in der die Löhne in den Betrieben festgelegt werden – bekannt.

Wie diese beiden Beispiele zeigen, ist es auch der Weitsicht der Stimmbevölkerung zu verdanken, dass der liberale Arbeitsmarkt bis anhin gewahrt werden konnte. Dennoch ist die Bedrohung weiterer Einschnitte nicht gebannt. Exemplarisch zeigt sich dies beim Mindestlohn. So hat sich getäuscht, wer nach dem klaren Nein zum staatlichen Mindestlohn dachte, das Thema sei damit vom Tisch. Die Diskussion hat sich vielmehr auf andere föderale Stufen verlagert. Der Startschuss dafür fiel 2017 im Kanton Neuenburg, als sich die Stimmbevölkerung für einen kantonalen Mindestlohn aussprach. In der Zwischenzeit sind mehrere Kantone diesem Beispiel gefolgt. So wurden in vier weiteren Kantonen Mindestlöhne beschlossen. Doch damit nicht genug: In den beiden Städten Zürich und Winterthur hat sich die Stimmbevölkerung im vergangenen Jahr gar für kommunale Mindestlöhne ausgesprochen.

Die beiden jüngsten Entscheide in Zürich und Winterthur offenbaren die Strategie, welche linke Kreise beim Mindestlohn verfolgen: Wenn auf nationaler Ebene kein Erfolg zu verbuchen ist, bringt man die Forderungen auf kantonaler Ebene vor das Volk. Wenn auch diesem Unterfangen das Scheitern droht, wird der kommunale Weg eingeschlagen. Die Tatsache, dass alle regionalen Mindestlöhne – seien es die kantonalen oder kommunalen – unterschiedlich hoch angesetzt sind, zeigt bereits eines der grössten Probleme für die Wirtschaft: Sie führen unweigerlich zu einem Flickenteppich, der für regional und überregional tätige Unternehmen massive administrative Herausforderungen mit sich bringt.

Ein gesetzliches Lohndiktat beeinflusst das ganze Lohngefüge innerhalb eines Betriebes. Eine Erhöhung der tiefsten Löhne wird unweigerlich dahingehend zu Druck führen, als dass auch die darüber liegenden Löhne angehoben werden müssen. Dies wirkt sich insbesondere für diejenigen Unternehmen zusätzlich belastend

aus, die bereits heute mit tiefen Margen zu kämpfen haben. Fatal sind Mindestlöhne auch für die Berufsbildung. Wenn Ungelernte dank eines Mindestlohns in einem Beruf so viel verdienen können wie Gelernte, leidet darunter die Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung. Zudem verschiebt sich mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns der Verhandlungsspielraum von den Unternehmen oder ihren Sozialpartnern, welche die verschiedenen Aspekte eines Arbeitsvertrages gewichten, zu einer oftmals regulierungsfreudigen Politik.

Die Regulierungsfreude gewisser Kreise macht sich im politischen Bern auch bei anderen Arbeitsmarktthemen immer wieder bemerkbar, etwa bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. So wurden Forderungen nach einer gesetzlichen Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit im vergangenen Jahr gleich mehrfach ins Parlament gebracht. Dieses Vorgehen verkennt jedoch die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt. Angesichts des akuten Arbeitskräftemangels ist die Wirtschaft auf eine Erhöhung des Arbeitsvolumens angewiesen – sicher nicht auf eine schweizweite, gesetzliche Reduktion der Arbeitszeit. Entsprechende Appelle vonseiten der Wirtschaft – welchen letztlich nichts weniger als die Sorge um den Wirtschaftsstandort Schweiz zugrunde liegt – stossen bei den linken Kreisen auf taube Ohren. Der bürgerlichen Ratsmehrheit sei Dank, konnten diese Angriffe auf die Arbeitszeit – wie sie nahezu jährlich auf das politische Parkett gebracht werden – einmal mehr abgewehrt werden. Denjenigen Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitspensen reduzieren wollen, bietet sich mit der Teilzeitarbeit bereits heute eine Lösung, um die

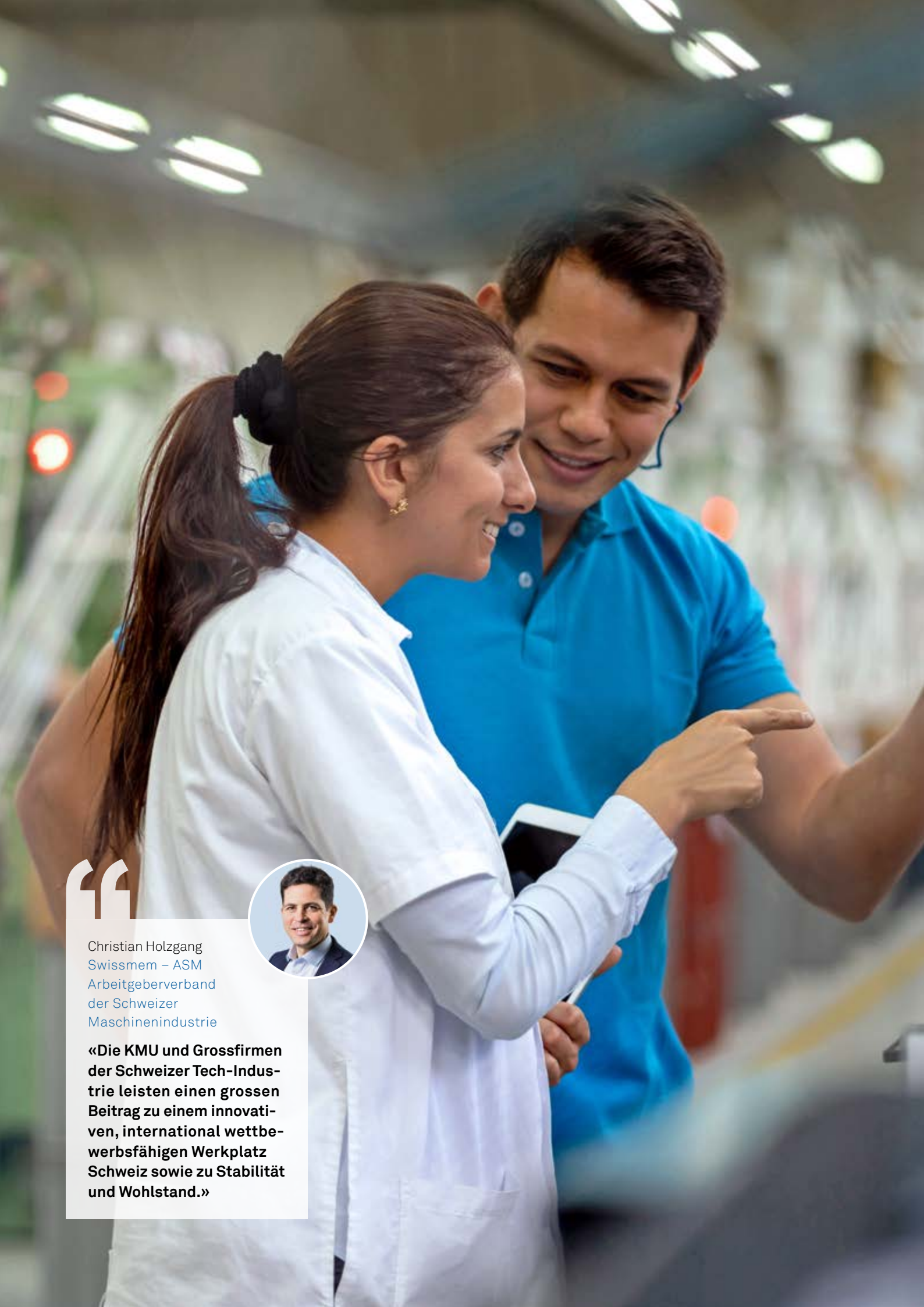


Arbeitszeit reduzieren zu können. Diese flexiblen Arbeitsvereinbarungen tragen sowohl dem individuellen Bedürfnis der Arbeitnehmer und Arbeitgeber als auch der liberalen Ausrichtung des Arbeitsmarktes Rechnung.

Die Aufzählung solcher Forderungen könnte nahezu beliebig weitergeführt werden. Unabhängig davon, auf welchen konkreten Bestandteil des Arbeitslebens die Forderungen eingehen, sie zielen alle immer auf dasselbe Ziel ab: Die weitere Regulierung und damit die Schwächung des Arbeitsmarktes. Der Wirtschaftsstandort Schweiz läuft aufgrund solcher Angriffe Gefahr, eine seiner zentralen Stärken zu verlieren. Die wirtschaftliche Stärke der Schweiz ist jedoch kein Selbstläufer. So

gilt es die unternehmensfreundlichen Rahmenbedingungen – wie den liberalen Arbeitsmarkt – unbedingt zu bewahren. Diese Prämisse erfordert eine fortlaufende Aufmerksamkeit und Unterstützung seitens der Arbeitgeber und der Politik, um sicherzustellen, dass die wirtschaftliche Stärke des Landes auch künftig erhalten bleibt.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB



Christian Holzgang
Swissmem – ASM
Arbeitgeberverband
der Schweizer
Maschinenindustrie

«Die KMU und Grossfirmen der Schweizer Tech-Industrie leisten einen grossen Beitrag zu einem innovativen, international wettbewerbsfähigen Werkplatz Schweiz sowie zu Stabilität und Wohlstand.»

ARBEITSMARKT

DAS JAHR 2023 IN KÜRZE

LOHNGLEICHHEIT: GRÖSSTE BETRIEBLICHE AUSWERTUNG FÄLLT POSITIV AUS

Eine von den Arbeitgebern bei der Universität St. Gallen in Auftrag gegebene Erhebung der betrieblichen Lohngleichheitsanalyseergebnisse ergab, dass 99,3 Prozent der ausgewerteten Unternehmen das Gleichstellungsgesetz einhalten. Im Rahmen der bis anhin grössten Auswertung wurden die Ergebnisse von 615 Unternehmen mit etwa 550 000 Mitarbeitenden untersucht. Unter Berücksichtigung der berufsspezifischen und persönlichen Merkmale zeigt die Datensammlung eine durchschnittliche unerklärte Lohndifferenz von 3,3 Prozent. Die Erhebung beweist, dass es in der betrieblichen Realität deutlich besser um die Lohngleichheit steht, als es die Gewerkschaften in der politischen Debatte darstellen. Die Arbeitgeber erwarten, dass diese positiven Zahlen aus der betrieblichen Realität in den Diskussionen rund um das Thema Lohngleichheit endlich Eingang finden.

DRITTSTAATENKONTINGENTE: GLEICHBLEIBEND, MIT POTENZIAL NACH OBEN

Der Bundesrat legt jedes Jahr mittels Kontingenten fest, wie viele hochqualifizierte Arbeitskräfte die Schweizer Wirtschaft aus Staaten ausserhalb von EU/EFTA und aus Grossbritannien rekrutieren darf. Für das Jahr 2024 hat er entschieden, die Kontingente auf gleichem Niveau wie im Vorjahr zu belassen. Aus Sicht der Arbeitgeber wäre eine leichte Erhöhung der Drittstaatenkontingente angezeigt gewesen. Die Arbeitgeber begrünnen es, dass bei den Kontingenten keine Kürzungen vorgenommen wurden. Diese hätten die Unternehmen im Kampf um die internationalen Spezialisten weiter unter Druck gesetzt. Die Rekrutierung hochspezialisierter Fachkräfte aus dem Ausland ist für den Wirtschaftsstandort Schweiz von zentraler Bedeutung. Einschränkende Kontingente gefährden die Entwicklung von Projek-

ten mit hoher Wertschöpfung und damit unmittelbar auch Arbeitsplätze in der Schweiz. Eine leichte Erhöhung der Kontingente hätte zur Entspannung dieser Entwicklung beitragen können.

TEILFLEXIBILISIERUNG DES ARBEITSGESETZES IN KRAFT GETRETEN

Arbeitnehmende in gewissen Bereichen können künftig von gelockerten Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen profitieren. Konkret ist es Mitarbeitenden mit Projektarbeit und zeitkritischen Aufträgen in der ICT-Branche künftig erlaubt, den Arbeitszeitrahmen – innerhalb dessen die tägliche Arbeitszeit erbracht werden muss – von 14 auf 17 Stunden auszudehnen. Zudem kann die tägliche Ruhezeit mehrmals pro Woche von 11 auf 9 Stunden verkürzt werden. Die zweite Gruppe, die von den neuen Regelungen profitieren kann, sind Vorgesetzte und Fachspezialisten in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung. Sie können in einem Jahresarbeitszeitmodell arbeiten, was ihnen unter anderem ermöglicht, sich nicht mehr an den Regeln zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit orientieren zu müssen. Die neuen Regelungen erfordern keine Änderung des Arbeitsgesetzes, sondern werden auf Verordnungsstufe eingeführt. Die Arbeitgeber begrünnen diese Teilflexibilisierungen als Schritt in die richtige Richtung. Der Wunsch nach mehr Flexibilität ist jedoch auch bei Mitarbeitenden anderer Branchen gross.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Mehr zum Themawww.arbeitgeber.ch/arbeitsmarkt

BILDUNG

FÜR EINE ZUKUNFTSTRÄCHTIGE BERUFSBILDUNG

Eine Schweiz ohne duale Grundbildung, höhere Berufsbildung oder branchenspezifische Bildungsangebote? Unvorstellbar! Der Schweizer Arbeitsmarkt ist auf Fachkräfte angewiesen und die Berufsbildung stützt diese mit dem notwendigen Wissen und den Fähigkeiten aus. Deshalb gilt es, auf diesen Ausbildungsweg, um den uns viele Länder beneiden, Acht zu geben und ihn gezielt zu fördern.

Sich in einem betrieblichen Umfeld ausbilden lassen und in der Schule Gelerntes gleich in die Praxis umsetzen: Genau das ist eine der grossen Stärken der Berufsbildung. Nach Abschluss einer Berufslehre verfügen die Absolventinnen und Absolventen über Kompetenzen, die der Arbeitsmarkt anerkennt und nachfragt. Damit funktioniert der Übergang in den Arbeitsmarkt in der Schweiz beispielhaft. Nach ein paar Jahren Berufserfahrung können sich die Fachkräfte dann über die höhere Berufsbildung weitere branchenrelevante Kompetenzen aneignen und sich entsprechend beruflich weiterentwickeln.

Auch für Erwachsene ohne Grundbildung ist es möglich, einen anerkannten Branchen- oder Berufsabschluss zu erlangen. Damit alle diese Wege auch weiterhin offenbleiben und den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts entsprechen, hat sich der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) auch 2023 für die Stärkung der Rolle der Organisationen der Arbeitswelt (OaA) sowie für ideale Rahmenbedingungen in der Berufsbildung eingesetzt.

DER LANGE WEG ZUR STÄRKUNG DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG (HBB)

Die Stärkung der Höheren Berufsbildung stand im Berichtsjahr im Zentrum der bildungspolitischen Arbeit des Arbeitgeberverbandes. Zu den von der Verbundpartnerschaft diskutierten und nun vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) vorgeschlagenen Massnahmen zählen einerseits die Einführung eines Bezeichnungsschutzes für Höhere Fachschulen (HF) und andererseits die Titelzusätze «Professional Bachelor» beziehungsweise «Professional Master».

Die Idee, dass auch die Höhere Berufsbildung (HBB) international verständliche Titel braucht, ist alles andere als neu und wurde erstmals 2011 in den Nationalrat eingebracht. Die entsprechende Motion wurde 2012 allerdings abgelehnt mit der Begründung, dass eine Titelvermischung mit der Hochschullandschaft erfolgen würde. In den darauffolgenden Jahren griffen mehrere Motionen diese Thematik wieder auf. Deren übergeordnetes Ziel war stets ähnlich: die HBB zu stärken, sei es mittels einer gesetzlichen Verankerung von modernen Titelbezeichnungen oder mittels einer gesetzlichen Verankerung eines Bezeichnungsschutzes für «Höhere Fachschulen». Bei den Forderungen ging es in erster Linie darum, die Sichtbarkeit und Bekanntheit der HF als Institution zu erhöhen, konkurrenzfähig gegenüber anderen Angeboten auf der Tertiärstufe zu sein und die Attraktivität der Karrieremöglichkeiten für Personen mit einer beruflichen Grundbildung auch ohne Berufsmaturität zu steigern. Der politische Druck nahm stetig zu und entsprechend wurden 2019 zwei Motionen vom Parlament angenommen.

Im Rahmen der verbundpartnerschaftlichen Initiative «Berufsbildung 2030» wurden eine Auslegeordnung zur Positionierung der HF erarbeitet sowie konkrete Umsetzungsvorschläge und ihre Auswirkungen in einem Bericht analysiert. Nachdem diese Diskussionsgrundlagen erarbeitet und am Spitzentreffen 2021 unterbreitet wurden, erhielt das SBFI den Auftrag, einen darauf basierenden Massnahmenkatalog zu erstellen. In Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Gewerbeverband (sgv), den Branchenverbänden und den OaA besprach der Arbeitgeberverband in diversen Gremien die verschiedenen Massnahmen und erarbeitete so Schritt für Schritt eine arbeitgeberseitige Position zur «Stärkung der HBB». Nachdem das Massnahmenpaket am Spitzentreffen 2022 verabschiedet worden war, übernahm das SBFI unter engem Einbezug der Verbundpart-



ner die Federführung der Umsetzungsarbeiten. Bei der Titelfrage sollten sodann auch die verschiedenen rechtlichen Möglichkeiten der Umsetzung eingehend geprüft werden.

WICHTIGE ARBEITEN MACHEN FORTSCHRITTE

2023 konnten die Konkretisierungsarbeiten der Massnahmen in Angriff genommen werden. Es wurden verschiedene Varianten und Szenarien skizziert, sowohl für den Bezeichnungsschutz als auch zur Titelfrage. Die jeweiligen Vor- und Nachteile wurden wiederum OdA-intern und branchenübergreifend abgewogen und intensiv diskutiert. Sämtliche Umsetzungsvorschläge kamen Mitte Jahr erneut in die Vernehmlassung. Dank der Mitwirkung der zuständigen Mitgliederorganisationen konnte der Arbeitgeberverband beim SBFI eine konsolidierte Konsultationsantwort einreichen.

Aus Sicht der Arbeitgeber waren und sind die Abschlüsse der höheren Berufsbildung wichtige Bildungswege. Die Absolventinnen und Absolventen sind gefragte Fachkräfte, da ihre Ausbildung den Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht wird. Wichtig ist, dass Berufsleute sich auch künftig bewusst für diese Abschlüsse entscheiden. Dafür müssen die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung die verdiente Anerkennung erhalten und konkurrenzfähig bleiben. Gerade gegenüber den non-formalen Weiterbildungs-Mastertiteln der Fachhochschulen (MAS) müssen die formalen Titel der höheren Berufsbildung gesellschaftlich als Berufsbildungs-Bachelor und Berufsbildungs-Master aufgewertet werden. Im Wissen darum, dass keine der erarbeiteten Varianten perfekt war, begrüsst die Mehrheit der OdA als Kompromisslösung die Einführung der Titelzusätze nach Abschlusslogik. Insbesondere, weil dadurch die Systematik und die im Arbeitsmarkt bestens verankerten landessprachlichen Titel beibehalten werden und

die gewünschte Signalwirkung am besten erzielt würde. Der Titelzusatz «Professional Bachelor» würde dementsprechend für Berufsprüfungen (BP) und HF-Abschlüsse und der Titelzusatz «Professional Master» für Höhere Fachprüfungen (HFP) gelten.

Die vorliegende Variante wird ebenfalls der Forderung aus den Branchen gerecht, dass die Differenzierung der Abschlüsse über die Stufe des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) nach wie vor möglich ist. Dies ist wichtig, da das heutige, branchennahe System Raum für unterschiedliche Kompetenzniveaus pro Abschlusstyp zulässt.

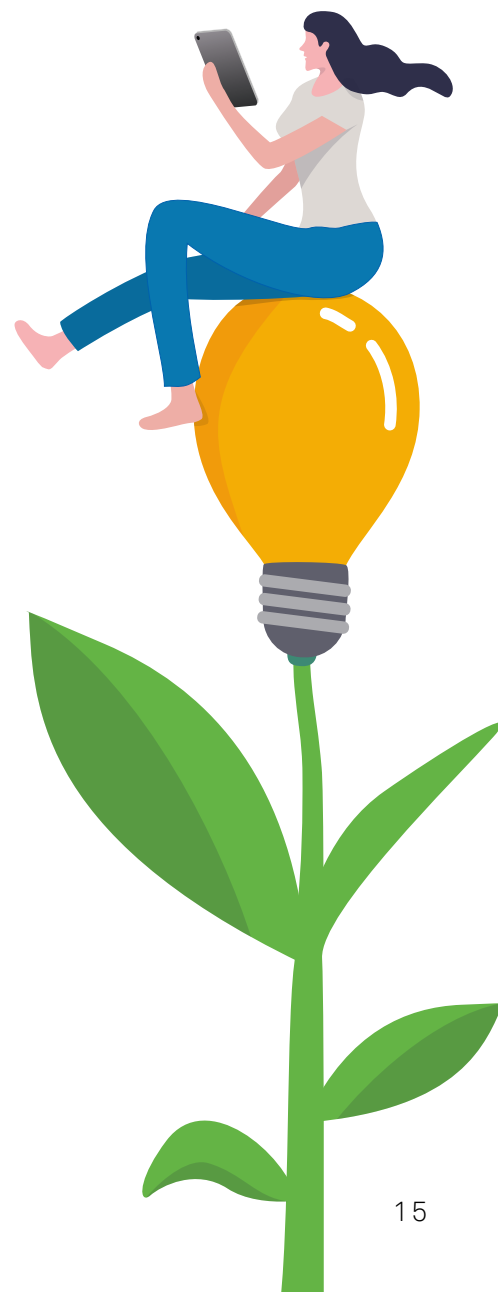
Was den Bezeichnungsschutz und das Bezeichnungsrecht angeht, unterstützte eine grosse Mehrheit der OdA die vorgeschlagene Lösung, wonach sich nur als «Höhere Fachschule» bezeichnen darf, wer einen anerkannten Bildungsgang anbietet. Das Bezeichnungsrecht sollte nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens gelten.

WEG FREI FÜR DIE POLITISCHE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Am Spitzentreffen der Berufsbildung mit Bundesrat Guy Parmelin im November 2023 wurden das weitere Vorgehen zur Umsetzung der Massnahmen in der Verbundpartnerschaft diskutiert und der Weg für die politische Entscheidungsfindung freigemacht: In einem nächsten Schritt wird eine Gesetzesvorlage ausgearbeitet, die im dritten Quartal 2024 in die Vernehmlassung kommt. Schliesslich erfordern die Einführung des Bezeichnungsschutzes und der Titelzusätze eine Anpassung des Berufsbildungsgesetzes (BBG). In die Arbeiten dafür sollen auch wichtige Punkte aus der Konsultationsantwort des Arbeitgeberverbandes einfliessen. So wird zum Beispiel die sprachliche Differenzierung ein Thema sein, sodass sich HF-Diplome und Berufsprüfungen weiterhin unterscheiden lassen. Die Massnahmen und die Anpas-

sung des BBG werden anschliessend 2025 im Parlament beraten und bei positivem Verlauf in Kraft gesetzt.

NICOLE MEIER



BILDUNG

DAS JAHR 2023 IN KÜRZE

STABILE UND STARKE BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

Der Bildungsbericht wurde 2023 zum vierten Mal veröffentlicht. Erfreulicherweise weist er aus, dass die berufliche Grundbildung nach wie stark nachgefragt wird. Über zwei Drittel der Schülerinnen und Schüler entscheiden sich nach der obligatorischen Schule für diesen Karriereweg. Und dies aus gutem Grund: Der Übertritt in den Arbeitsmarkt funktioniert dank dem in der Branche anerkannten Abschluss nach wie vor reibungslos. Gerade in Zeiten des Arbeitskräftemangels sind die Betriebe auf diese praktisch ausgebildeten Fachkräfte angewiesen.

Ein erfreuliches Bild in Bezug auf die Entwicklung des Lehrstellenangebots und der Vergabe der Ausbildungsplätze zeichnete im April 2023 auch das Nahtstellenbarometer. Laut der Publikation des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) verfügten drei Monate vor Ausbildungsbeginn bereits 62 Prozent der Jugendlichen über einen Lehrstellenvertrag. Dieser Wert lag leicht über dem Durchschnitt der vergangenen Jahre und wieder auf dem Vor-Pandemie-Niveau. Die konstant hohen Werte unterstreichen zusätzlich, dass die Berufsbildung während der Pandemie-Jahre ein stabiler Pfeiler der Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft war.

PLANUNGSSICHERHEIT FÜR LERNENDE UND BETRIEBE

Berufsbildnerinnen und -bildner sowie Praxisbildnerinnen und -bildner können rückwirkend seit dem 1. Januar 2024 auch während Kurzarbeit ihren Ausbildungsaufgaben nachkommen. Der dafür notwendigen Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes stimmten sowohl der Ständerat in der Sommersession als auch der Nationalrat in der Herbstsession zu. Die Arbeitgeber begrüßen diese Entscheidung, denn die Ausbildung von angehenden Fachkräften muss auch in Krisenzeiten sichergestellt werden.

WICHTIGE MEILENSTEINE GESCHAFFT

Mit dem Spitzentreffen Ende November 2023 konnte das Projekt «Berufsentwicklung» abgeschlossen werden, die Arbeiten in den verbundpartnerschaftlichen Gremien laufen aber weiter. Um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hochzuhalten, müssen sich die Berufe entlang der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes weiterentwickeln. Im Wissen um die Geschwindigkeit, in der sich der Arbeitsmarkt aktuell verändert, kommt dem Berufsentwicklungsprozess eine zentrale Bedeutung zu. Der SAV fordert, dass die Entscheidungsfindungswege bei diesen komplexen Revisionen verbessert werden und der lange Prozess vereinfacht wird.

Am Spitzentreffen der Berufsbildung wurde ausserdem über die Massnahmen zur Stärkung der höheren Berufsbildung (siehe Fokusbericht Bildung) sowie über die Arbeiten im Rahmen des Commitments «Berufsabschluss für Erwachsene» gesprochen. In diesem Grundlagenpapier haben sich Bund, Kantone und Sozialpartner verpflichtet, die Rahmenbedingungen so weiterzuentwickeln, dass Erwachsene ohne Berufsabschluss möglichst effizient eine Qualifikation erlangen können. Der Arbeitgeberverband hat zu diesem Thema ausserdem eine Umfrage unter den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) und Betrieben durchgeführt, um mögliche Handlungsfelder zu identifizieren.

BFI-BOTSCHAFT: ERSTES VERNEHMLASSUNGSVERFAHREN

In der Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI-Botschaft) zieht der Bundesrat einerseits Bilanz über die laufende Förderperiode und legt andererseits die Ziele und Massnahmen für die kommende Periode fest. Zum ersten Mal wurden die betroffenen Akteure eingeladen, sich in einem externen Vernehmlassungsverfahren zur BFI-Botschaft 2025-2028 zu äussern.

Der Arbeitgeberverband befürwortet die Stossrichtung der BFI-Botschaft 2025-2028 grundsätzlich. Aus Sicht der Arbeitgeber bleibt es aber wichtig zu betonen, dass der Gürtel insbesondere bei der Finanzierung der Berufsbildung nicht zu eng geschnallt werden darf, da insbesondere in den nächsten Jahren mit einem deutlichen Anstieg der Anzahl Lernenden zu rechnen ist.

NICOLE MEIER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/bildung





Lukas Gähwiler
Arbeitgeberverband der
Banken in der Schweiz

«Eine starke Wirtschaft
braucht starke Banken –
als verlässliche Partner
sowohl für KMU als auch
für Grossunternehmen.»

BEKANNT WIE DAS MATTERHORN

Teuerungsausgleich, Elternurlaub oder 13. AHV-Rente: Die Ausbauwünsche in den Sozialversicherungen scheinen keine Grenzen zu kennen. Würden auch entsprechende Lösungen zur Finanzierung folgen, wäre dem grundsätzlich nichts entgegenzusetzen – doch ist dies nicht der Fall und nachhaltige Lösungen und Reformen werden systematisch abgelehnt.

Es gibt vieles, wofür die Schweiz bekannt und geschätzt ist: Sei es die leckere Schokolade, der rezepte Käse, die Uhren oder auch das unverkennbare Matterhorn. In diese Aufzählung einreihen kann sich auch das Schweizer Sozialversicherungssystem. Dazu gehören unter anderem die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, die Erwerbsersatzordnung sowie die Familienzulagen. Ziel ist es, die Schweiz und damit die Bevölkerung in unterschiedlichen Lebenssituationen finanziell unterstützen zu können.

Trotz dem Erfolg dieses Modells gibt es regelmässig politische Bestrebungen, die Sozialleistungen weiter auszubauen – meist ohne Rücksicht auf die (finanziellen) Folgen und ihrer Konsequenzen für die Nachhaltigkeit des Systems.

BESSERE KINDER- BETREUUNGSANGEBOTE UND FLEXIBLERE ARBEITSFORMEN STATT ELTERNURLAUB

Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) hat im Februar 2023 ihr neuestes Modell für einen schweizweiten Elternurlaub vorgestellt. Nach Auffassung der EKFF weisen der heutige Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub von 14 respektive zwei Wochen verschiedene Mängel auf und sie fordert deshalb einen Elternurlaub von 38 Wochen. Der Forderungskatalog beinhaltet zudem einen Ausbau des Lohnersatzes, eine Erweiterung des Kündi-

gungsschutzes, einen Bezug der Elternzeit in Teilabschnitten, einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub und vieles mehr. Die EKFF rechnet mit geschätzten Zusatzkosten von mindestens 1,4 Milliarden Franken – jährlich wiederkehrend. Die Finanzierung soll dabei über die Erwerbserersatzordnung (EO) erfolgen, was zu einer Erhöhung der Lohnabgaben für Arbeitnehmende und Arbeitgeber führen würde.



Fest steht: Die Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben sich gewandelt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat an Bedeutung gewonnen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband setzt sich daher für langfristige Massnahmen wie bessere Kinderbetreuungsangebote und flexiblere Arbeitsformen ein. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, braucht es aber keinen Ausbau der beruflichen Abwesenheiten von Eltern, sondern eine Steigerung des Beschäftigungsgrades. Wie die Statistik zeigt, kehren heute die meisten Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub zwar in den Beruf zurück, aber häufig nur noch in niedrigprozentiger Teilzeit. Während eine Abwesenheit von 14 Wochen (oder auch länger) die Erwerbsbiografien von Müttern nicht nachhaltig beeinträchtigt, tun dies tiefe Teilzeitpensen hingegen schon. Teilzeiterwerbstätigkeit, insbesondere tiefe Pensen, bedeuten oftmals schlechtere Karrierechancen. Zudem erhöht sie den Arbeitskräftebedarf, was in Zeiten des Arbeitskräftemangels die bestehenden Probleme weiter verschärft. Für die Arbeitgeber gilt es daher, die eigentlichen Herausforderungen anzugehen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht kurz-, sondern langfristig sicherzustellen. Ein Elternurlaub ist nicht das geeignete Instrument dafür: Warum sollte sich die Vereinbarkeit dadurch generell verbessern lassen? Zudem stellen längere Abwesenheiten von Eltern für die Wirtschaft – insbesondere für KMU – bei ohnehin fehlenden Fachkräften ein grosses Problem dar. Hinzu kommen die exorbitant hohen Kosten: Eine weitere Erhöhung der Lohnabzüge für die Erwerbsausfallversicherung würde beide Seiten stark belasten und ist aus wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Gründen nicht vertretbar.

NICHT JEDER FALL MUSS GESETZLICH GEREGLT SEIN

Das Parlament musste sich in der Frühlingsession 2023 mit gleich drei schwierigen und teilweise tragischen Lebenssituationen auseinandersetzen. So zum Beispiel die Betreuungsentschädigung, wenn sich Eltern um schwerkranke Kinder kümmern müssen, oder ein Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter. Alle Vorstösse forderten, dass spezifische Einzelfälle gesetzlich verankert werden.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist sich der Tragik bewusst, die diesen Geschäften zugrunde liegt. Die Arbeitgeber können auch nachvollziehen, wie schwierig es für die Betroffenen ist, sich in diesen menschlich unfassbaren Situationen zu bewegen. Es handelt sich dabei zum Glück um sehr seltene Fälle. Die Arbeitgeber erachten es als problematisch, sehr tragische, aber in der Praxis selten auftretende Fälle über pauschale gesetzliche Grundlagen zu regeln. Denn dies würde neue Ungleichheiten und Problemstellungen mit sich bringen. Hinzu kommt: Die bereits vorhandenen gesetzlichen Grundlagen ermöglichen es, eine einzelfallspezifische Lösung auf Stufe des Unternehmens oder der Branche zu finden. Die Arbeitgeber nehmen bereits heute ihre soziale Verantwortung wahr und tun ihr Möglichstes, um ihre Angestellten in solchen Ausnahmesituationen zu unterstützen.

NACHHALTIGE LÖSUNGEN FÜR DAS RENTENSYSTEM NOTWENDIG

An der Spitze der langen Liste an Ausbauwünschen aus linken Kreisen stand die 13. AHV-Rente. Die darauf bezogene Kampagnenarbeit beschäftigte den Schweizerischen Arbeitgeberverband in der zweiten Hälfte 2023 und im ersten Quartal des Jahres 2024 stark.

Am 3. März 2024 stimmte die Schweizer Stimmbevölkerung der Initiative für eine 13. AHV-Rente zu. Dies ist insofern bedauerlich, als dass der Ausbau der Leistungen in jährlicher Milliardenhöhe die ganzen Bemühungen zur Stabilisierung der ersten Säule durch die AHV-21-Reform wieder zunichtemacht. Eine finanzielle Schiefelage der AHV ab 2026 wird willentlich in Kauf genommen. Massnahmen aber, die die Altersvorsorge langfristig stabilisieren würden, wie es die Renteninitiative getan hätte, verweigerte das Volk die Zustimmung. Diese Kompromissverschlossenheit ist gefährlich und ärgerlich zugleich. In der zweiten Hälfte dieses Jahres kommt eine weitere wichtige sozialpolitische Vorlage zur Abstimmung: die Reform des BVG und damit eine Anpassung der zweiten Säule an die aktuellen Arbeitsmarkt-Gegebenheiten. Hier schlägt uns Befürwortern in typischer Verhinderungsmanier starker Gegenwind entgegen. Die Argumente für die Annahme sind schlagkräftig, denn die durch das Parlament erarbeitete Vorlage schafft mehr Generationengerechtigkeit und schliesst die Vorsorgelücken für viele Teilzeitarbeitende, insbesondere für Frauen.

AUSBAUWÜNSCHEN EINHALT GEBIETEN

Das Sozialversicherungssystem der Schweiz ist deshalb so erfolgreich, weil es breit abgestützt ist, die Bevölkerung in unterschiedlichen Fällen unterstützen kann und trotzdem Platz für individuelle Lösungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern lässt. Diesem System ist Sorge zu tragen und kein ständiger Ausbau zu verlangen. Nur damit bleibt das bewährte und bekannte Sozialversicherungssystem so robust wie das ebenfalls bewährte und bekannte Matterhorn.

BARBARA ZIMMERMANN-GERSTER

SOZIALPOLITIK

DAS JAHR 2023 IN KÜRZE

GLEICHSTELLUNG VON WITWEN UND WITWERN

Der Bundesrat schickte im Dezember 2023 einen Entwurf zur Teilrevision der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) zur Anpassung der Witwen- und Witwerrente in die Vernehmlassung. Diese Anpassung ist die Reaktion auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR), welches ausweist, dass Witwen und Witwer in der Schweiz ungleich behandelt werden. Laut dem Vorschlag des Bundesrats sollen die Hinterlassenenleistungen bis zum vollendeten 25. Altersjahr des jüngsten Kindes und unabhängig vom Zivilstand der Eltern ausbezahlt werden.

Der SAV begrüsst im Grundsatz diese Teilrevision der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und fordert eine arbeitgeberverträgliche Umsetzung des Urteils des EGMR. Das System der Witwen- und Witwerrenten wurde seit der Einführung der AHV 1948 kaum an neue gesellschaftliche Realitäten angepasst. Die Arbeitgeber begrüssen, dass die Teilrevision die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Hinterlassenenversicherung korrigiert und dabei die Bundesfinanzen entlastet.

TEUERUNGS AUSGLEICH AHV UND IV

Der Bundesrat passt die ordentlichen Renten (AHV und IV) in der Regel alle zwei Jahre an die Teuerung an. Für die Berechnung verwendet er den sogenannten «Mischindex», der sich hälftig aus der Preis- und der Lohnentwicklung berechnet. Die letzte Erhöhung erfolgte per 1. Januar 2023 aufgrund der Teuerung um 2,5 Prozent – derweil forderten Teile der Politik den vollen Teuerungsausgleich (2,8 Prozent).

Noch in der Herbstsession 2022 hatten sich sowohl National- als auch Ständerat für einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich ausgesprochen. In der Frühlingssession 2023 kam es zur erfreulichen Kehrtwende: Das Parlament erkannte, dass dieser einmalige Zuschlag weder notwendig noch zielführend wäre, weshalb in beiden Räten nicht mehr auf das Geschäft eingetreten wurde.

BUNDES RAT ERHÖHT DEN BVG-MINDESTZINSSATZ

Der BVG-Mindestzinssatz legt fest, inwiefern das Guthaben der Versicherten im obligatorischen Bereich mindestens am Vermögensertrag der Vorsorgeeinrichtungen partizipiert – er fungiert damit gewissermassen auch als Garantie. Der Mindestzinssatz der beruflichen Vorsorge wird unter Berücksichtigung unterschiedlicher Faktoren berechnet – so auch der finanz- und gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen.

Entgegen der offiziellen Berechnungsformel und den finanzwirtschaftlichen Entwicklungen wird der BVG-Mindestzinssatz für das Jahr 2024 gemäss Bundesratsentscheid auf Vorschlag der Eidgenössischen Kommission für berufliche Vorsorge von 1,00 auf 1,25 Prozent erhöht. Aus Sicht des Arbeitgeberverbands ist diese Erhöhung aufgrund der aktuellen finanzwirtschaftlichen Situation nicht gerechtfertigt.

EO-ENTSCHÄDIGUNG FÜR MUTTERSCHAFT UND MILITÄRDIENTST

Das Parlament musste im Mai 2023 über eine Motion entscheiden, die forderte, dass für Mutterschaft und Militärdienst der gleiche Entschädigungs-Höchstbetrag pro Tag gilt. Für Mütter und Militärdienstleistende entspricht die EO-Entschädigung heute 80 Prozent des unmittelbar vor dem versicherten Risiko erzielten Einkommens – seit 1. Januar 2023 gilt dafür ein neuer Höchstbetrag von 220 Franken (bisher 196 Franken) pro Tag. Mütter und Militärdienstleistende erhalten also bereits heute die gleiche EO-Entschädigung. Eine Ungleichbehandlung ist folglich nicht vorhanden und der Arbeitgeberverband sprach sich entsprechend für eine Ablehnung der Motion aus. Die beiden Kammern waren bedauerlicherweise anderer Meinung: Sowohl Stände- als auch Nationalrat nahmen die Motion an.

BARBARA ZIMMERMANN-GERSTER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/sozialpolitik





Gian-Luca Lardi
Schweizerischer
Baumeisterverband

«In der Baubranche fokussieren wir uns auf die Gemeinsamkeiten, ohne die Differenzen zu ignorieren. So kommen wir zu mehrheitsfähigen Lösungen, die unseren Mitgliedern dienen und von der überwiegenden Mehrheit getragen werden.»

ANTENNE ROMANDE

MINDESTLÖHNE: BESORGNISERREGENDE ENTWICKLUNGEN IN DER WESTSCHWEIZ

Vor zehn Jahren lehnten die Schweizer Wählerinnen und Wähler einen nationalen Mindestlohn ab. Seitdem haben fünf Kantone einen kantonalen Mindestlohn eingeführt. Dieser schädliche Trend hat einen negativen Einfluss auf den Arbeitsmarkt und untergräbt die Sozialpartnerschaft.

Im Mai 2014 lehnten 76 Prozent der Schweizer die Volksinitiative für Mindestlöhne ab. Der Text fand in keinem Kanton Anklang. Die Sache schien klar: Im Land der Sozialpartnerschaft gibt es keinen Platz für einen gesetzlich verankerten Mindestlohn.

Zehn Jahre nach der Abstimmung auf Bundesebene haben fünf Kantone einen Mindestlohn eingeführt: Neuchâtel im Jahr 2017, Jura im Jahr 2018, Genf im Jahr 2020, Tessin im Jahr 2021 und Basel-Stadt im Jahr 2021. Kantonale Volksinitiativen zur Einführung eines Mindestlohns kamen im Wallis und in der Waadt zustande. In Freiburg wurde ebenfalls eine Volksinitiative in diesem Sinne gestartet (siehe Tabelle rechts).

Dieser Trend ist in vielerlei Hinsicht besorgniserregend. Ein allgemeiner Mindestlohn könnte die Sozialpartnerschaft aushöhlen, die ein wesentlicher Bestandteil des Schweizer Wohlstands ist. Was nützt es, wenn die Sozialpartner über die Lohnfestsetzung verhandeln, wenn das Ergebnis durch kantonale Bestimmungen aufgehoben werden kann?

Ein weiterer negativer Effekt ist, dass der Mindestlohn genau diejenigen bestraft, denen er eigentlich helfen sollte. Es sind junge Menschen auf der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz und Arbeitslose, die aufgrund der steigenden Lohnkosten mehr als andere Schwierigkeiten haben,

in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Das Lohndiktat verändert auch die Lohnstruktur eines Unternehmens. Ein höherer Einstiegssockel treibt alle höheren Gehälter in einem Unternehmen in die Höhe, wodurch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sinkt.

Die Einführung eines Mindestlohns verringert die Attraktivität der Aus- und Weiterbildung: Warum sollte man sich ständig weiterbilden, wenn ungelernete Arbeitskräfte den gleichen Lohn wie qualifizierte Arbeitskräfte erhalten? Der Mindestlohn kann viele Jugendliche dazu verleiten, keine Lehre zu beginnen.

In Genf bestätigt die Studie «Impact du salaire minimum», die im November 2023 von der Universität Genf veröffentlicht wurde, einige dieser Befürchtungen, indem sie mehrere negative Folgen der Einführung des kantonalen Mindestlohns im November 2020 aufzeigt.

Das kantonale Gesetz in Genf sieht eine automatische Indexierung des Mindestlohns vor. Die Genfer Unternehmen, die einem verstärkten interkantonalen und internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind, können jedoch nicht alle Löhne und Gehälter im gleichen Verhältnis anpassen. Die Studie der Universität Genf zeigt, dass der kantonale Mindestlohn keine Auswirkungen auf alle Sektoren hatte. Bei näherer Betrachtung bleibt die Verstaatlichung der Löhne jedoch nicht ohne Folgen für viele Unternehmen, die in Sektoren tätig sind, die bereits durch die Covid-19-Pandemie geschwächt sind (Handel, Beherbergung, Reinigung).

Junge Menschen sind die grossen Verlierer der Lohnreform. Die Studie zeigt, dass die Arbeitslosenquote der Erwerbstätigen unter 25 Jahren offenbar etwas höher ist (+0,6 Prozentpunkte), als sie es ohne die Einführung des Mindestlohns gewesen wäre. Letzteres drängt die Jugendlichen auf Kosten ihrer Ausbildung auf den Arbeitsmarkt. Einige von ihnen tendieren

dazu, ihre Ausbildung zu verkürzen, andere geben sie auf. Diese Entscheidung ist sowohl für junge Menschen als auch für Unternehmen kontraproduktiv.

Das neue Lohnsystem wirkte sich auch auf die Sommerjobs aus. Viele Unternehmen haben es aufgegeben, Schulabgängern befristete Arbeitsstellen anzubieten. Viele Genfer Arbeitgeber sind nicht in der Lage, für solche Einsätze den weltweit höchsten Mindestlohn von 23,27 Franken pro Stunde im Jahr 2023 anzubieten.

MARCO TADDEI

Kanton	Mindestlohn
NE	Der am 4. August 2017 eingeführte kantonale Mindestlohn wurde ab dem 1. Januar 2024 auf CHF 21.09 festgelegt.
JU	Der am 1. Februar 2018 eingeführte kantonale Mindestlohn wurde ab dem 1. Januar 2023 auf CHF 20.60 festgelegt.
GE	Der am 1. November 2020 eingeführte kantonale Mindestlohn wurde am 1. Januar 2024 auf CHF 24.32 festgelegt.
VD	Am 3. Oktober 2023 kamen die zwei kantonalen Volksinitiativen für die Einführung eines obligatorischen Mindestlohns von CHF 23.00 pro Stunde zustande.
VS	Am 12. Januar 2024 ist die kantonale Volksinitiative für die Einführung eines obligatorischen Mindestlohns von CHF 22.00 pro Stunde zustande gekommen.
FR	Am 1. September 2023 lancierte die Freiburger Linke eine kantonale Volksinitiative für die Einführung eines Mindestlohns von CHF 23.00 pro Stunde.

INTERNATIONALES

DAS JAHR 2023 IN KÜRZE

111. TAGUNG DER INTERNATIONALEN ARBEITSKONFERENZ

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist die Sonderorganisation des Systems der Vereinten Nationen für Arbeitsfragen. Die grossen Leitlinien der Organisation werden von der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) festgelegt, die einmal jährlich im Juni in Genf die Delegierten aus 181 Ländern zusammenbringt. Diese Konferenz bringt die Delegierten der Regierungen, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber der IAO-Mitgliedstaaten zusammen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband stellt jedes Jahr die Schweizer Arbeitgeberdelegation für die ITC zusammen.

Die 111. Tagung der ITC fand vom 5. bis 16. Juni 2023 in Genf statt. Die erste während der Amtszeit des Generaldirektors der IAO, Gilbert Houngbo. Etwa 6 000 Personen wurden für die Konferenz akkreditiert.

Die ITC 2023 führte zur Annahme der «Empfehlung zur qualitativ hochwertigen Ausbildung». Die Arbeitgeber trugen zur Verabschiedung dieses Textes bei, der mehrere wichtige Elemente für den privaten Sektor sicherstellt. Die Empfehlung hebt die Rolle der Arbeitgeberorganisationen in diesem Bereich hervor und fordert die Regierungen auf, Massnahmen zu ergreifen, um die Ausbildungskapazitäten der Unternehmen zu stärken. Es fördert eine Kultur des lebenslangen Lernens, die notwendig ist, um einerseits Arbeitgeber und Auszubildende stärker für die Berufsausbildung zu sensibilisieren und andererseits die Stigmatisierung der Berufsausbildung zu bekämpfen, die allzu oft als weniger geeignet für die Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen angesehen wird als die akademische Ausbildung.



Die Delegierten der ITC 2023 verabschiedeten auch eine Entschliessung mit Empfehlungen, um die Arbeit der IAO auf ökologisch nachhaltige Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle auszurichten.

DAS PARLAMENT BESCHLOSS, IN DIE RATIFIZIERUNG DES IAO-ÜBEREINKOMMENS 190 EINZUTRETEN

Im Mai 2022 verabschiedete der Bundesrat eine Botschaft an das Parlament zur Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 aus dem Jahr 2019 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Die Regierung ist der Ansicht, dass die Schweiz diesen Text annehmen kann, da im Hinblick auf die Ratifizierung keine neuen Gesetze oder Verordnungen verabschiedet werden müssen und auch keine Änderungen an bestehenden Bestimmungen erforderlich sind.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband teilt die Ansicht des Bundesrats, dass die Schweiz das Übereinkommen ratifizieren kann. Gewalt und Belästigung haben in Unternehmen keinen Platz. Sie sind mit einer menschenwürdigen Arbeit unvereinbar. Eine Ablehnung des Übereinkommens 190 würde dem Image der Schweiz und des internationalen Genf, dem Sitz der IAO, schaden. Sie würde unseren aussenwirtschaftspolitischen Interessen schaden und die Glaubwürdigkeit der Schweiz in internationalen Kooperationsforen schwächen.

Im Jahr 2023 befasste sich das Parlament mehrmals mit dem IAO-Übereinkommen 190. Er stimmte schliesslich zu, in die Ratifizierung dieser Konvention einzutreten. Um Klarheit zu schaffen, beschlossen beide Kammern jedoch, die Angelegenheit an den Bundesrat zurückzuverweisen. Danach wird ein ordentliches Konsultationsverfahren über die Ratifizierung des Übereinkommens durchgeführt.

MARCO TADDEI

Mehr zum Thema

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









Daniel Huser
suissetec – Schweizerisch-
Liechtensteinischer
Gebäudetechnikverband

«Die Wirtschaft im Allgemeinen und das Ausbaugewerbe, welches ich vertrete – im Speziellen die Gebäudetechnik und die Gebäudehüllenbranche –, sind auf verlässliche Rahmenbedingungen angewiesen, um zu florieren und zu möglichst grossem Wohlstand beizutragen.»

DER BLICK DES CHEFÖKONOMEN

ARBEITSKRÄFTEMANGEL SETZT WOHLSTAND AUF PRÜFSTAND

Die negativen Auswirkungen des Arbeitskräftemangels werden uns zunehmend vor Augen geführt. Politik und Wirtschaft sind gefordert, zügig Lösungen zu dessen Linderung zu finden. Die Zeit drängt, steht doch mittelfristig auch der Wohlstand der Schweiz auf dem Spiel.

Trotz konjunktureller Abkühlung entschärft sich die angespannte Arbeitskräftesituation im Schweizer Arbeitsmarkt nur zögerlich. Der Engpass nimmt zurzeit zwar nicht weiter zu, der Arbeitskräftemangel verbleibt aber weiterhin auf historisch hohem Niveau. Dies liegt zu einem wesentlichen Teil daran, dass die Babyboomer-Generation nach und nach den Arbeitsmarkt verlässt, während gleichzeitig geburtenschwache Jahrgänge nachrücken. Der sich so kumulierende Ersatzbedarf an Arbeitskräften wird zunehmend spürbar.

Ein weiterer Treiber des Arbeitskräftemangels ist das starke Stellenwachstum in den Betrieben. So müssen nicht nur die aus dem Arbeitsmarkt Ausscheidenden kompensiert werden, sondern auch Arbeitskräfte zur Besetzung von neu geschaffenen Stellen verfügbar sein. Erschwerend kommt hinzu, dass zur Besetzung einer Vollzeitstelle inzwischen oftmals mehrere Arbeitnehmende angestellt werden müssen. Dies, weil die tatsächliche durchschnittliche Jahresarbeitszeit in den letzten Jahren fast durchgehend sank. Gelingt es der Wirtschaft und der Politik nicht, dieser sich kumulierenden Arbeitskräftelücke mit geeigneten Massnahmen entgegenzuwirken, wird dies für die Bevölkerung zunehmend im Alltag spürbar.

Die Stellhebel, um der zunehmenden Arbeitskräftelücke entgegenzuwirken, sind überschaubar. So lässt sich das inländische Arbeitskräftepotenzial, insbesondere bei Frauen und älteren Personen, noch verstärkt ausschöpfen. Ebenfalls ist der technische Fortschritt zur Substitution von Stellen zu forcieren, etwa mit zusätzlichen Anstrengungen zur Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen oder zur Erledigung von arbeitsintensiven Tätigkeiten durch künstliche Intelligenz. Daneben würde auch ein Abbau von unnötigen Prozessen und bürokratischem Aufwand helfen, wertvolle Ressourcen einzusparen respektive sie anderweitig einzusetzen.

Trotz aller Bemühungen im Inland wird die Schweizer Wirtschaft auch künftig auf eine arbeitsmarktbezogene Zuwanderung angewiesen sein. Bei diesem Stellhebel sind wir einerseits davon abhängig, dass sich aus EU/EFTA- und Drittstaaten überhaupt noch genügend Personal rekrutieren lässt, und andererseits davon, dass sich die Zuwanderung politisch legitimieren lässt. Letzteres hängt stark davon ab, wie gut die Hausaufgaben im Inland mit einer besseren Ausschöpfung der heimischen Arbeitskräfte und zunehmenden Anstrengungen zur Substitution von Stellen erledigt werden. Prognosen mit realistischen Annahmen zeigen, dass bis in zehn Jahren trotz einer besseren Ausschöpfung im Inland und einem vernünftigen Mass an Zuwanderung mehrere 100 000 Arbeitskräfte fehlen werden.

Vor diesem Hintergrund mutet es seltsam an, dass bereits die Ankündigung der sogenannten Nachhaltigkeitsinitiative eine kontroverse, nicht selten auch tendenziös geführte Diskussion zur hiesigen Zuwanderung auslöste. Tendenziös, weil die Kosten der Zuwanderung oft stark überzeichnet im Vergleich zu deren Nutzen dargestellt werden. Dies verfängt, werden doch die Kosten von der Bevölkerung meist sehr viel bewusster wahrgenommen als der Nutzen. An den Nutzen

in Form eines hohen Wohlstands hat man sich gewöhnt, weshalb dieser zu oft als gottgegeben betrachtet wird. Schwierig ist zudem, dass die zuwanderungskritischen Kreise neben ihrer teils berechtigten, teils unberechtigten Kritik am heutigen Zuwanderungssystem leider nur selten konstruktive Lösungsvorschläge einbringen.

Der sich akzentuierende Arbeitskräftemangel führt dazu, dass der Bevölkerung die Kosten von fehlenden Arbeitskräften in Form von Unannehmlichkeiten zunehmend vor Augen geführt werden. Die Luzerner Verkehrsbetriebe etwa stellen Buslinien vorübergehend ein und bei den Zürcher Verkehrsbetrieben fahren die Trams und gewisse Buslinien zwischen 20:30 Uhr und etwa 22:30 Uhr in grösseren Zeitabständen. Bei der Rhätischen Bahn sind die Einschnitte noch grösser: Dort werden Linien verkürzt geführt, gewisse andere Strecken sogar ganz gestrichen. Nicht nur zeigen diese besorgniserregenden Alltagsbeispiele der einheimischen Bevölkerung, was es heisst, wenn Arbeitsplätze nicht mehr im gewünschten Mass besetzt werden können, sondern auch wie wichtig und wertvoll eine massvolle Zuwanderung zur Besetzung dieser Stellen ist. So haben diese unschönen Nebenwirkungen der fehlenden Arbeitskräfte zumindest etwas Gutes, nämlich, dass der Bevölkerung zunehmend die möglichen Kosten einer zu restriktiven Zuwanderung vor Augen geführt werden.

SIMON WEY

DAS ARBEITGEBERJAHR 2023 IN ZAHLEN

VERBAND

94

Mitglieder

vereint der Schweizerische Arbeitgeberverband per Stichtag 1. Januar 2024. Das sind:

45

Branchenorganisationen

44

Regionalorganisationen

4

Einzelunternehmen

~ 100 000

Unternehmen

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

~ 2 000 000

Arbeitnehmende

sind indirekt im SAV vertreten.

6

Arbeitsgruppen

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

POLITIK

28

Vernehmlassungsantworten

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

88

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

32

Leitungsorgane

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

6

Hearings

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

2

Abstimmungsparolen

fasste der SAV zu arbeitgeberpolitisch relevanten Vorlagen.

MEDIEN

18

Medienmitteilungen

veröffentlichten die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitischen Kernthemen.

3707

Medienbeiträge

nahmen Bezug auf den SAV und seine Positionen – konkret:

1383

Printbeiträge

299

Radio- und TV-Beiträge

2025

Beiträge in Online-Medien

ONLINE

245

Online-Beiträge

wie Medienmitteilungen, News, Positionen, Vernehmlassungen, Medienbeiträge und Präsentationen erschienen auf der Webseite.

373 382

Nutzerinnen und Nutzer

besuchten die Webseite arbeitgeber.ch.

411 528

Seitenaufrufe

generierte die Webseite insgesamt. Am häufigsten wurde die Seite zum Massnahmenplan gegen den Fachkräftemangel mit 12 641 Klicks aufgerufen.

2103

Follower auf X

zählt die Arbeitgeber-Community.

1554

Follower auf LinkedIn

folgen dem SAV. Hier wuchs die Community gegenüber 2022 um fast 50 Prozent.

VERANSTALTUNGEN/ PUBLIKATIONEN

5

Netzwerkanlässe

Zwei Geschäftsführerkonferenzen, zwei «Antenne romande»-Anlässe und einen Arbeitgebertag durfte der Schweizerische Arbeitgeberverband durchführen.

63

Externe Veranstaltungen (inkl. online)

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

10

Newsletter

versickten die Arbeitgeber in einer deutschen und einer französischen Ausgabe.

5059

Abonnentinnen und Abonnenten

erhielten regelmässig den Newsletter.

IN EIGENER SACHE

DIE SAV-MITARBEITENDEN ZEIGEN GESICHT

Barbara Zimmermann-Gerster leitet seit August 2023 das Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen beim SAV. Zuvor verantwortete sie die Bildungs- und Arbeitgeberpolitik bei einem SAV-Mitgliedsverband.



Sie haben während insgesamt 15 Jahren für zwei grosse Branchenverbände, die wichtige SAV-Mitglieder sind, gearbeitet. Wo sehen Sie die grössten Unterschiede in der alltäglichen Arbeit?

Aus meiner Sicht gibt es hier vor allem zwei grosse Unterschiede. Einerseits bin ich jetzt hauptsächlich für die Sozialpolitik und Sozialversicherungen zuständig. Diese lebensnahen Themen gefallen mir ausserordentlich gut, sind spannend und herausfordernd. Andererseits ist es die Art des Kundenkontakts: Bei den Branchenverbänden sind die Kunden die Unternehmen, die in ihrem Alltag direkte Wertschöpfung schaffen; beim Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) hingegen sind die Kunden die Branchenverbände selbst – entsprechend sind die Bedürfnisse und die Dynamik der Arbeit verschieden.

Sie leiten das Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen. 2024 werden hier die Weichen gestellt. Das muss ein intensives erstes Jahr sein.

Es ist tatsächlich ein intensives und spannendes erstes Jahr. Die Abstimmungen am 3. März 2024 waren zukunftsweisend für die 1. Säule. Und es war für mich der erste Abstimmungskampf, an dem ich im Kernteam aktiv mitwirken konnte. Im zweiten Halbjahr 2024 steht nun die Modernisierung der 2. Säule (BVG-Reform) an, die ebenso wichtig ist. Daneben läuft zusätzlich unser «Alltagsgeschäft» wie die Bearbeitung unterschiedlicher sozialpolitischer Vorstösse oder wichtiger gesetzlicher Vernehmlassungen.

In der Sozialpolitik haben wir also viele ungelöste Probleme. Wer macht das besser als die Schweiz respektive von welchem Land können wir uns im Bereich Sozialpolitik besonders viel abschauen?

Die Schweiz macht einen sehr guten Job in Bezug auf die soziale Sicherheit und die Sozialpolitik. So sind gemäss Bundesamt für Statistik der Lebensstandard und die Zufriedenheit in der Schweiz im europäischen Vergleich nach wie vor hoch. Verbesserungspotenzial gibt es punkto Nachhaltigkeit des Rentensystems. Gemäss «Global Pension Index 2023» des Beratungsunternehmens Mercer belegt die Schweiz nur Platz 11. Auffällig hierbei: Die Niederlande und Dänemark, die das Rentenalter bereits an die Lebenserwartung geknüpft haben, belegen Platz 1 und 3. Hier kann sich die Schweiz ein Beispiel an den nordischen Ländern nehmen – insbesondere, da diese bei anderen Themen, wie zum Beispiel dem Elternurlaub, oft als Vorbilder genannt werden.

INTERVIEWS: ANNA FUSS UND STEFAN HEINI

ANNA FUSS, PROJEKTLEITERIN KOMMUNIKATION



Anna Fuss ist seit Februar 2023 beim SAV tätig. Die Kommunikationsspezialistin mit langjähriger Erfahrung im

Bereich der visuellen Kommunikation und der Bewegtbildproduktion verfügt über einen Bachelor in Kunstgeschichte der Universität Zürich und hat sich seither laufend spezifisch weitergebildet – unter anderem am Medienausbildungszentrum (MAZ) in Luzern.

Beim Arbeitgeberverband betreut sie die Ressorts Sozialpolitik sowie Bildung und kümmert sich um die ganzheitliche kommunikative Begleitung der Arbeiten der beiden Fachbereiche.

Obwohl Anna Fuss zuletzt ebenfalls in der politischen Kommunikation tätig war, sind die Verbandswelt sowie die Themenbereiche in dieser Tiefe neu für sie.

Wie haben Sie den Wechsel und die Einarbeitung erlebt?

Die Einarbeitung in die beiden Themengebiete «Bildung» und «Sozialpolitik» gelang mir erstaunlich schnell – auch dank meiner hilfsbereiten Kolleginnen und Kollegen, die mir komplexe Zusammenhänge auch ein zweites oder drittes Mal erklärten. An meinem neuen Job gefallen mir die Vielseitigkeit und die Nähe zum politischen Puls der Schweiz: Zusammen mit den Ressortverantwortlichen kann ich die unterschiedlichsten Kommunikationsprodukte erstellen und über diverse Kanäle publizieren – so ist keine Woche wie die andere und ich kann immer wieder Neues lernen.



Casimir Platzer
GastroSuisse



«Unternehmerinnen und Unternehmer müssen die sich stetig wandelnden Ansprüche und Erwartungen der Generationen erkennen und annehmen, um im Wettbewerb um Arbeitskräfte erfolgreich zu sein.»

MITGLIEDER

Stand 1. Januar 2024

BRANCHENORGANISATIONEN

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

Allpura – Arbeitgeberverband Gebäudedienstleistungen
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

ARTISET
www.artiset.ch

Avenergy Suisse
www.avenergy.ch

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
www.chocosuisse.ch

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

digitalswitzerland
www.digitalswitzerland.com

dpsuisse
www.dpsuisse.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.gastrosuisse.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

IG Detailhandel Schweiz
www.ig-detailhandel.ch

kibesuisse – Verband Kinderbetreuung Schweiz
www.kibesuisse.ch

KUNSTSTOFF.swiss
www.kunststoff.swiss

Schweizer Brauerei-Verband
www.bier.swiss

Seit 1.7.2023:
Schweizer Notarenverband
Präsident: Fritz Stämpfli
Generalsekretär: Oliver Reinhardt
www.snv-fsn.ch

Schweizerischer Baumeisterverband
www.baumeister.ch

Schweizerischer Versicherungsverband SVV
www.svv.ch

SIBA Swiss Insurance Brokers Association
www.siba.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

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

Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN
www.schweizermedien.ch

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

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

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

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 Region 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**Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino**www.cc-ti.ch**Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève**www.ccig.ch**Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg**www.ccif.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 Wirtschaftskammer**www.gtlwk.ch**Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden**www.hkgr.ch**Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell IHK**www.ihk.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.wirtschaftsthunoberland.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.azu.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 AG**www.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.



Roger Süess
Digitalswitzerland

«Eine hochdigitalisierte Wirtschaft und Gesellschaft kann nur dann funktionieren, wenn die sichere Speicherung und reibungslose Nutzung von Daten garantiert ist. Deswegen sollten Souveränität und Sicherheit für die Schweizer Infrastruktur höchste Priorität geniessen.»

VORSTANDSAUSSCHUSS

Stand 1. Januar 2024

PRÄSIDENT



Severin Moser

VIZEPRÄSIDENTEN



Sophie Dubuis
Union des Associations Patronales
Genevoises UAPG



Gian-Luca Lardi
Schweizerischer
Baumeisterverband

QUÄSTOR



Michael Müller
Schweizerischer
Versicherungs-
verband SVV

MITGLIEDER



Leif Agnéus
swissstaffing



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



Lukas Gähwiler
Arbeitgeberverband
der Banken in der
Schweiz



Christian Holzgang
Swissmem – ASM
Arbeitgeberverband
der Schweizer
Maschinenindustrie



Daniel Huser
suissetec –
Schweizerisch
Liechtensteinischer
Gebäude-
technikverband



Martino Piccoli
AITI Associazione
Industria Ticinesi



Casimir Platzer
GastroSuisse



Patrick Pulver
Chambre vaudoise
du commerce
de l'industrie CVCI



Roger Süess
digitalswitzerland



Marianne Wildi
Aargauische
Industrie- und
Handelskammer
AIHK



Rolf Zehnder
H+ Die Spitäler
der Schweiz

VORSTAND

Stand 1. Januar 2024

MITGLIEDER

Luca Albertoni

Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del cantone Ticino

Willi Bachmann

KUNSTSTOFF.swiss

Armin Berchtold

Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

Jürg Brechbühl

Allpura – Arbeitgeberverband Gebäudedienstleistungen

Pascal Buchser

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten

Marcel Delasoie

Fédération suisse romande des entreprises de plâterie-peinture FREPP

Daniel Everts

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)

Philippe Fleury

frei gewähltes Mitglied

Mario Freda

SMGV Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband

Alois Gmür

Schweizer Brauerei-Verband

Beat Hauenstein

Arbeitgeberverband Region Basel

Patrick Hauser

HotellerieSuisse - Swiss Hotel Association

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 Schreinermeister und Möbelfabrikanten

Dagmar Jenni

Swiss Retail Federation

Dr. Uwe E. Jocham

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Horst Johner

BLS AG

Markus Jordi

Schweizerische Bundesbahnen SBB

Sarah Keiser-Wüger

Schweizer Notarenverband

Thomas Keller

EIT.swiss

Roland Ledergerber

Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell IHK

Markus Lehmann

Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA

Philipp Marti

Arbeitgeber Zürich VZH

Peter Meier

AM Suisse

Adrian Müller

Swico – Wirtschaftsverband der Schweizer ICT- und Online-Branche

Christian Müller

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Rolf Müller

ARTISET

Christoph Nussbaumer

Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN

Klementina Pejic

Swisscom AG

Daniel A. Pfirter

Handel Schweiz

Luc Pillard

IG Detailhandel Schweiz

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

dpsuisse

Valérie Schelker

Die Schweizerische Post AG

Peter Schilliger

Nationalrat, frei gewähltes Mitglied

Martin Schoop

frei gewähltes Mitglied

Dr. Markus Staub

VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE (VSD)

Hansjörg Steiner

Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

Nicola R. Tettamanti

SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe

Mark P. Trösch

Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Karen Umbach

kibesuisse – Verband Kinderbetreuung Schweiz

Sandra von May-Graneli

Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)

Silvan Wildhaber

Swiss Textiles Textilverband Schweiz

EHRENMITGLIEDER

Dr. Guido Richterich

Dr. Rudolf Stämpfli

GAST

Monika Rühl

economiesuisse

REVISIONSSTELLE

OBT AG, Zürich



Ignazio Cassin
Departementpräsident BLS

Stamella

Peter Gasser
Mitglied Direktor für Arbeit, SGG, WSG



Martino Piccioli
AITI Associazione
Industrie Ticinesi

“**Stabile Beziehungen zur Europäischen Union und der Zugang zu ausländischem Fachkräftepotenzial sind wichtige strategische Faktoren, die einer Grenzregion wie dem Tessin einen wichtigen Wettbewerbsvorteil verschaffen.**»

GESCHÄFTSSTELLE

Stand 1. Februar 2024

GESAMTLEITUNG



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

RESSORT ARBEITSMARKT UND ARBEITSRECHT



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

RESSORT BILDUNG UND BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG



Nicole Meier
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiterin



Dr. Simon Wey
Chefökonom



**Andrea
Schwarzenbach**
stv. Ressortleiterin



Jeannine Erb
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin
Bildungspolitik und
Bildungsprojekte



Christian Maduz
Projektleiter
Direktion



Berta Müller
Direktionsassistentin

ADMINISTRATION



Sabine Maeder
Assistentin
(Koordination)
Arbeitsmarkt
Bildung
Sozialpolitik



Flore Keller
Assistentin
«Antenne romande»/
Internationales



Astrid Egger
Finanz- und
Rechnungswesen

**RESSORT SOZIALPOLITIK
UND SOZIALVERSICHERUNGEN**



**Barbara
Zimmermann-
Gerster**
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiterin

**RESSORT INTERNATIONALE
ARBEITGEBERPOLITIK**



Marco Taddei
Mitglied der
Geschäftsleitung,
Responsible
Suisse romande
und Ressortleiter

RESSORT KOMMUNIKATION



Stefan Heini
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiter



Roger Riemer
stv. Ressortleiter



Jonas Lehner
stv. Ressortleiter



Anna Fuss
Projektleiterin
Kommunikation



Duygu Toy
Mitarbeiterin
Kommunikation

MANDATE

Stand 1. Januar 2024

ARBEITSMARKT

ALV-Ausgleichsfonds:

**Aufsichtskommission (inkl. Ausschuss):
Vizepräsidentin**

Daniella Lützel Schwab

Eidgenössische Arbeitskommission

Daniella Lützel Schwab

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen

Daniella Lützel Schwab

Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen

Simon Wey

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit

Simon Wey

Eidgenössische tripartite Kommission für die flankierenden Massnahmen

Daniella Lützel Schwab

Expertengruppe Wirtschaftsstatistik

Simon Wey

Kommission für Wirtschaftspolitik

Roland A. Müller

Suva: Vizepräsident des Suva-Rates und Vizepräsident des Suva-Ratsausschusses

Roland A. Müller

BILDUNG

Éducation 21 – Bildung für Nachhaltige Entwicklung: Stiftungsrat

Nicole Meier

Tripartite Berufsbildungskonferenz

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

Stiftung SwissSkills: Stiftungsrat

Nicole Meier

SOZIALPOLITIK

BVG-Auffangeinrichtung:

**Präsident Stiftungsrat, Mitglied
Stiftungsrats- und Anlageausschuss**

Barbara Zimmermann-Gerster

BVG-Sicherheitsfonds: Stiftungsrat

Barbara Zimmermann-Gerster

Compenswiss – Ausgleichsfonds AHV/IV/EO: Mitglied des Verwaltungsrats und des Prüfungs- und Personal- Ausschusses (PPA)

Roland A. Müller

Eidgenössische AHV- / IV-Kommission: finanzmathematischer Ausschuss und IV-Ausschuss

Barbara Zimmermann-Gerster

Eidgenössische BVG-Kommission

Barbara Zimmermann-Gerster

Expertengruppe Sozialstatistik

Roger Riemer

UVG-Ersatzkasse: Stiftungsrat

Roger Riemer

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

Severin Moser

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

Barbara Zimmermann-Gerster

Internationale Arbeitsorganisation

Marco Taddei

Internationaler Verband der Arbeitgeber

Marco Taddei

Mehrparteiliche Begleitgruppe zum Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

Marco Taddei

Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte

Marco Taddei

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

Bildnachweise

Umschlag: iStock
Seite 1: Rob Lewis
Seite 3: Stefan Heini
Seite 5: Fabian Stamm
Seite 7: Fabian Stamm
Seite 11: iStock
Seite 12–13: iStock
Seite 14–15: iStock
Seite 17: iStock
Seite 18–19: Shutterstock
Seite 20–21: Keystone
Seite 24–25: Fabian Stamm
Seite 26: perspektiveschweiz.ch
Seite 31: iStock
Seite 34: iStock
Seite 37: Keystone

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband, Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Redaktion und Produktion: Stefan Heini / Duygu Toy
Design und Gestaltung: Viva AG für Kommunikation, Zürich
Druck: cube media AG, Zürich



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Büro Zürich:
Hegibachstrasse 47
8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17

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)21 616 30 60

www.arbeitgeber.ch
verband@arbeitgeber.ch

