

ARBEITGEBERTAG 2013 – Standortbestimmung

Freiheit und Verantwortung in der Arbeitgeberpolitik

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Es gilt das gesprochene Wort

«Exzellenz auf allen Stufen – Bildung und Ausbildung als Fundament der Wirtschaft»: So lautet das Motto des ARBEITGEBERTAGS 2013. Wir wollen damit deutlich machen, dass ohne gute Ausbildung der Mitarbeitenden in der Wirtschaft nichts mehr geht. Vor allem in einem Hochlohnland wie der Schweiz, wo die Unternehmungen mit qualifizierter Arbeit auch hohe Wertschöpfungen erzielen müssen. Im Gastreferat von Herrn Dr. von Grünberg und der anschliessenden Paneldiskussion soll das schweizerische Ausbildungssystem näher ausgeleuchtet werden, und ich erwarte dazu durchaus auch kritische Bemerkungen. Insgesamt aber scheint mir das Ausbildungsfundament der schweizerischen Wirtschaft recht stabil. Meine arbeitgeberpolitischen Hauptsorgen gehen in eine andere Richtung.

Widersprüchliche Situation der Schweiz

Wir leben in turbulenten Zeiten voller Widersprüche. Einerseits ist unser Land im internationalen Vergleich wirtschaftlich sehr gut unterwegs: Das BIP ist auch in der Euro- und Schuldenkrise noch mit ansprechenden Raten gewachsen. Die Exporte haben im letzten Jahr trotz des nach wie vor überbewerteten Frankens zugelegt. Die Beschäftigung nimmt weiter zu. Die Arbeitslosenquoten bewegen sich generell und vor allem bei den Jungen auf einem relativ tiefen Niveau. Und last but not least sind unsere öffentlichen Haushalte nach wie vor in einer recht guten Verfassung. Andererseits steht die Schweiz unter mehrfachem Druck. Über dem Finanzplatz türmen sich die aus den USA und Europa herziehenden Gewitterwolken. Die EU zwingt uns zur Änderung der Unternehmensbesteuerung, und die Weiterentwicklung der Bilateralen Verträge zu unserem wichtigsten Handelspartner ist durch institutionelle Fragen blockiert.

Gefährdete Erfolgspositionen – grundsätzliche Fragen

Man möchte meinen, dass wir in dieser Situation alles daran setzen, um unsere internen Erfolgspositionen zu halten, um so die Handlungsspielräume zu gewinnen, die wir zur Meisterung der externen Herausforderungen brauchen. Das wäre eine rationale Strategie. Doch weit gefehlt. Besonders in den Kerndossiers des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, in der Arbeitsmarktordnung und in der Sozialpolitik, werden wichtige Erfolgspositionen direkt angegriffen oder langfristig in Frage gestellt. Die 1:12-Initiative und die Mindestlohn-Initiative zielen auf den freien, flexiblen Arbeitsmarkt. Die Zuwanderungs-Initiativen wollen die Arbeitsmarktöffnung zur EU rückgängig machen und riskieren damit gleich auch die gesamten Bilateralen I. Und mit der Weigerung breiter Kreise, die sichere Sanierung der IV mit der Revision 6b zu Ende zu führen und ernsthaft auf die Reform der Altersvorsorge einzusteigen, drohen wichtige Sozialversicherungen bald (wieder) zum echten Problemfall zu werden.

Angesichts dieser Entwicklung stellen sich grundsätzliche Fragen: Welchen Stellenwert genießt hierzulande noch die unternehmerische Freiheit der Arbeitgeber? Wer übernimmt die Verantwortung für eine erfolgreiche Zukunft der Schweiz? Wie sind wir in eine Situation geraten, in welcher die zerstörerischen politischen Kräfte stärker zu werden drohen als die kreativen Energien zur Lösung der anstehenden Probleme?

Handlungsspielräume für die Arbeitgeber

Beginnen wir bei den Arbeitgebern. Ohne ihr unternehmerisches Handeln gibt es keine Arbeitsplätze, keine Wertschöpfung, keine Löhne und keine Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge zur Finanzierung der staatlichen Aufgaben und Leistungen. Sie bauen mit ihren Mitarbeitenden Kompetenzen auf und suchen Opportunitäten, um diese Kompetenzen gewinnbringend einzusetzen. Sie ergreifen Chancen und tragen Risiken. Sie innovieren und investieren. Sie organisieren die Wertschöpfungsketten und wählen die entsprechenden Standorte – hoffentlich auch weiterhin die Schweiz! Passive und risikoscheue Arbeitgeber lähmen die Wirtschaft und verlieren im Strukturwandel die Konkurrenzfähigkeit ihrer Unternehmungen, von der letzten Endes auch die Stellen und Löhne der Beschäftigten abhängen. Die Wirtschaft lebt von den Unternehmern, nicht von den Unterlassern!

Um ihre wirtschafts- und sozialpolitisch zentrale Aufgabe erfüllen zu können, brauchen die Arbeitgeber bzw. die Unternehmungen genügend Handlungsspielräume. Diese sind nur gesichert, wenn auch die Arbeitsmarktordnung ihren bisherigen liberalen Charakter behält. Dazu gehört erstens die Möglichkeit der freien Rekrutierung in einem zur EU geöffneten Arbeitsmarkt, zweitens ein massvoller Kündigungsschutz ohne künstliche Entlassungshindernisse sowie drittens die dezentrale, freie Lohnfindung durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Das gute Ausbildungsfundament haben wir ja eingangs vorausgesetzt.

Misstrauensgetriebene Regulierungsinitiativen

Ein Blick auf die Arbeitsmarkt-Performance der Schweiz macht deutlich, dass die Arbeitgeber ihre Freiheiten im Rahmen des flexiblen Arbeitsrechts insgesamt durchaus fair nutzen und die Arbeitnehmenden vom heutigen System mit hohen Beschäftigungschancen sowie mit guten Arbeitsbedingungen profitierten. Dennoch hat das Parlament mit der Einführung der Sozialplanpflicht für Unternehmungen von mindestens 250 Mitarbeitenden die Entlassungshürden erhöht und wollen die Gewerkschaften zusammen mit ihren linken Partnern den Arbeitsmarkt mit neuen Lohnregulierungen überziehen.

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

Gesellschaftsverträglichkeit in der direkten Demokratie

Es ist nämlich zu einfach, die Kritik an den hohen Managerlöhnen und Verwaltungsratshonoraren als Ausdruck der Neidgesellschaft abzutun. Es nützt auch nichts, sich gegen eine als populistisch disqualifizierte Einmischung der Gesellschaft in die Entscheidungsbefugnis der Eigentümer, d.h. der Aktionäre, zu wehren. Nach der wuchtigen Annahme der Minder-Initiative in der Abstimmung ist vielmehr klar, dass die kritisierten Entschädigungen von der Bevölkerung nicht mehr verstanden und akzeptiert werden. Die Reaktion der Stimmberechtigten war umso heftiger, als sie auf eine Personengruppe fokussierte, die sich gleichzeitig als wirtschaftspolitische Lehrmeister der Nation gerierte und von der Bevölkerung Eigenverantwortung, Risikobereitschaft und Mut zum Aufbruch forderte. Zu diesen Forderungen passten die goldenen Fallschirme und Handshakes oder die Top-Entschädigungen gescheiterter Manager wie eine Faust aufs Auge. Umso tiefer war dann der Glaubwürdigkeitsverlust der Wirtschaft, als es zur Finanzkrise und zum folgenden Einbruch der Wirtschaft kam. Auf die Selbstinszenierung

der Manager und den medialen Personenkult um die vermeintlichen Leader folgten der Absturz und die Entzauberung der selbsternannten wirtschaftlichen Eliten.

Die Abstimmung vom 3. März 2013 zeigt exemplarisch, wie wichtig gerade in der Schweiz die gesellschaftliche Akzeptanz des unternehmerischen Handelns ist. Im Regime unserer direkten Demokratie ist der Weg von gesellschaftlichen Konventionen, Erwartungen und Wertungen zu harten Rechtsnormen kurz. Mit anderen Worten: Die Politik reagiert hierzulande unmittelbarer und rascher als anderswo auf Entwicklungen in der Wirtschaft, die den allgemeinen Vorstellungen einer geordneten und im minimalen Sinn gerechten Gesellschaft oder den Erwartungen an das Verhalten der wirtschaftlichen Verantwortungsträger widersprechen.

Selbstbindung in der sozialen Marktwirtschaft

Mit dieser politischen Einschränkung der unternehmerischen Freiheit durch das Gebot der Gesellschaftsverträglichkeit wird keineswegs die soziale Marktwirtschaft grundsätzlich in Frage gestellt. Ich bin überzeugt, dass die schweizerische Bevölkerung nach wie vor eine Wirtschafts- und Sozialordnung will, in welcher die unternehmerische Freiheit, der Wettbewerb und die Leistungshonorierung eine entscheidende Rolle spielen. Für die Marktwirtschaft sprechen ja auch zwei entscheidende Qualitäten. Erstens erfüllt sie im wirtschaftlichen Bereich eine fundamentale Freiheitsforderung, indem sie die eigenverantwortlich handelnde Person in den Mittelpunkt stellt. Und zweitens generiert sie nach der historischen Erfahrung bedeutend mehr Wohlstand als alle in der Praxis erprobten Wirtschaftssysteme.

Allerdings kann die ungezügelte Freiheit im ungezügelten Wettbewerb mit allgemeinen Wertvorstellungen kollidieren und so zum unkontrollierten Sprengsatz in der Gesellschaft werden. Das haben auch die Urväter des Liberalismus erkannt. Adam Smith postulierte, dass der Mensch «so handle, dass ein unparteiischer Beobachter mit Dir sympathisieren kann». Und Edmund Burke stellte realistisch fest: «Die Menschen eignen sich für die bürgerliche Freiheit in genauem Verhältnis zu ihrem Willen, ihrem eigenen Appetit Fesseln anzulegen». Wenn man «Appetit» durch «Gier» ersetzt, dann sind wir direkt in den heutigen Schlagzeilen.

Es besteht also ein enger Zusammenhang zwischen rechtlicher Rahmenordnung und Selbstbindung der Akteure an gesellschaftliche Konventionen. Wo sich dieser Zusammenhang auflöst, entstehen Konflikte, die mit der Zeit durch Rechtsregeln ersetzt werden. Den Exponenten einer liberalen Wirtschaft ist deshalb in Erinnerung zu rufen, dass ihr legales Handeln auch mit dem ethischen Kodex der Gesellschaft vereinbar sein muss. Klaffen Legalität und gesellschaftliche Legitimität zu stark auseinander, dann tritt der Gesetzgeber auf den Plan. Oder etwas konkreter: Nichts generiert so viel neue Regeln, wie das in den Augen der Gesellschaft missbräuchliche Ausreizen der bestehenden Regeln.

Verantwortung als Kehrseite der Freiheit

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

Unter all diesen Aspekten zeigt die Wirtschaft in der öffentlichen Wahrnehmung Defizite. Dabei wiegt wohl am schwersten, dass manche Fehlleistungen auf den Führungsetagen nicht einmal den Bezug von Boni einschränken. In der Tat: Wenn der Zusammenhang von Entscheidungsmacht und Haftung

aufgelöst wird, dann geraten Grundfesten der Marktwirtschaft ins Wanken! Die öffentliche Meinung reagiert darauf mit einem zunehmenden Misstrauen gegenüber den Wirtschaftsführern und setzt diese unter den Generalverdacht, in erster Linie eigene Partikularinteressen und nicht jene der Volkswirtschaft insgesamt zu verfolgen. Die politische Diskussion wird dadurch weit über das leidige «Abzocker»-Thema hinaus bis tief in die sozialpolitischen Dossiers hinein belastet.

Die primäre Herausforderung der Arbeitgeberpolitik besteht deshalb darin, das Vertrauen in unser verantwortliches Engagement für die übergeordneten Ziele der Gesellschaft wieder zurückzugewinnen. Das verlangt zunächst eine offene, auch selbstkritische Auseinandersetzung mit den wirtschaftlichen und sozialen Realitäten. Gefordert sind alsdann Lösungskompetenz, Kohärenz, Klarheit sowie Verlässlichkeit, und dies bis hin zum Verhalten der einzelnen Unternehmungen. Hier, an der Basis, werden viele Probleme geschaffen, und ohne Mitwirkung der Basis zerschellen viele systemische Problemlösungen an der Praxis.

Konkrete Verantwortung der einzelnen Arbeitgeber

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

1. Die Diskussion um die Entschädigung der Top-Manager wird erst zur Ruhe kommen, wenn in den betroffenen Unternehmungen der Zusammenhang zwischen Lohn und Leistung bzw. Erfolg in beiden Richtungen, mit Bonus und Malus, hergestellt und transparent gemacht wird. Zu korrigieren ist zudem die Vorstellung, die «global players» könnten sich vollständig aus dem Kontext ihrer nationalen Herkunft herauslösen. Es braucht vielmehr den Brückenschlag von der globalen auf die nationale Ebene, es braucht Erklärungen, und es braucht die persönliche Präsenz des Führungspersonals in der Gesellschaft. Das schweizerische Milizsystem böte dazu gute Gelegenheiten. Eine stärkere Mitwirkung in dessen Strukturen wäre eine wichtige Massnahme, um mit «good citizenship» das Vertrauen der Bevölkerung zurückzugewinnen.
2. Wenn die Arbeitgeberschaft vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung für eine sukzessive Anhebung des Referenz-Rentenalters in der Altersvorsorge plädiert, dann müssen die Arbeitgeber auch genügend ältere Arbeitnehmende beschäftigen. Das wiederum bedingt eine Fülle von personalpolitischen und unternehmensorganisatorischen Massnahmen, damit auch mit älteren Arbeitskräften eine gute Wertschöpfung erreicht werden kann. Werden die Arbeitgeber nicht in diesem Sinne aktiv, dann fehlen die Stellen für ältere Arbeitnehmende und hat die Anhebung des Referenz-Rentenalters aus nachvollziehbaren Gründen politisch keine Chance. Die einzelnen Arbeitgeber stehen also in der Verantwortung, um für eine sinnvolle Massnahme zur Milderung der Finanzierungsprobleme in der Altersvorsorge die praktischen Voraussetzungen zu schaffen.
3. Die erfolgreiche Verteidigung des freien Personenverkehrs mit der EU gegen die Zuwanderungs-Initiative setzt voraus, dass die Arbeitgeber ihre Rekrutierungsmöglichkeit im europäischen Binnenmarkt verantwortungsvoll nutzen. Verantwortungsvoll nutzen heisst erstens strikte Einhaltung der schweizerischen Arbeitsbedingungen und zweitens bestmögliche Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials vor der Rekrutierung im Ausland. Klar ist, dass jeder Fall von Lohn- und Sozialdumping Munition gegen die Personenfreizügigkeit liefert. Die Stimmberechtigten müssen aber auch überzeugt werden, dass sich die Arbeitgeber für die Aktivierung aller brachliegenden Arbeitskräfte-Reserven einsetzen: Indem sie ausbilden, indem sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und indem sie die Anstellung älterer Arbeitnehmender forcieren.
4. Die einzelnen Arbeitgeber müssen sich in ihrem Umfeld auch politisch für die Verteidigung des freien und offenen Arbeitsmarkts einsetzen, um so die Diskussion von der ideologischen auf die praktische Ebene herabzubrechen. Gerade die Auseinandersetzung über die Lohninitiativen zeigt,

dass im grossen Schlagabtausch auf nationaler Ebene die pragmatischen Argumente von den kommunikativ bewirtschafteten Emotionen erdrückt werden können.

Verantwortung der Gewerkschaften

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

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

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

Ebenfalls gegen die Interessen ihrer eigenen Klientel handeln die Gewerkschaften, wenn sie die 1:12-Initiative der Juso unterstützen. Sie befeuern damit ideologisch die Empörung der Arbeitnehmenden, anstatt diesen pragmatisch ihre eigenen materiellen Interessen aufzuzeigen. Dann würden die Arbeitnehmenden feststellen, dass die Entschädigungen der Top-Manager für die allgemeine Lohn- und Personalpolitik quantitativ nicht relevant sind und dem Gros der Arbeitnehmenden nichts wegnehmen. Leidtragende sind höchstens die Aktionäre, und die können sich nun ja mit dem Instrumentarium der Minder-Initiative wehren. Die Gewerkschaften sollten die Risiken der 1:12-Initiative nicht kleinreden, sondern den Arbeitnehmenden offenlegen, dass diese Regulierung attraktive Arbeitsplätze kosten und zu massiven Ausfällen bei den Steuern und den Sozialversicherungsbeiträgen führen würde. Dann könnten sich die Arbeitnehmenden fragen, was ihnen wichtiger ist: Die Begrenzung der Löhne von einigen tausend Managern oder die Erhaltung der Beschäftigung, des guten Lohnniveaus, der guten Arbeitsbedingungen und der hohen sozialen Sicherheit für über 4,5 Millionen Arbeitnehmende. Kurz: Verantwortlich handelnde Gewerkschaften müssten die Stimmberechtigten davor warnen, in ihrem Unmut über die «Abzockerei» einer Staatsintervention zuzustimmen, die am Ende ihnen selbst schadet.

Verantwortung der Politik

Die Hauptverantwortung für gute Rahmenbedingungen am Standort Schweiz liegt bei der Politik. Sie ist in jeder Session der eidgenössischen Räte mit dem externen Druck auf die Schweiz konfrontiert. Deshalb muss sie wissen, dass unser Land seine internen Erfolgsfaktoren keinesfalls schwächen darf, sondern noch mehr gegen die Herausforderungen der Zukunft absichern sollte. Zu dieser Einsicht

passen neue Arbeitsmarktregulierungen oder die von den Zuwanderungs-Initiativen verlangte Rückkehr zur migrationspolitischen Planwirtschaft wie die Faust aufs Auge.

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

Für die drängende Reform der Altersvorsorge hat das Schicksal der IV-Revision 6b ein denkbar schlechtes Signal gesetzt. Die nun gescheiterte Revision sollte der Schlussstein eines Sanierungsprozesses sein, der mit der 4. Revision begann, in den Revisionen 5 und 6a auf die Integration fokussierte und mit den Sparmassnahmen der Revision 6b abgeschlossen werden sollte. Eine wichtige Rolle spielte in diesem Ablauf die befristete Zusatzfinanzierung. Der Schweizerische Arbeitgeberverband setzte sich – auch gegen wirtschaftsinterne Widerstände – für die Zusatzfinanzierung ein und hat so wesentlich zu deren Realisierung beigetragen. Er tat dies aber in der Erwartung, dass die IV-Sanierung mit Sparmassnahmen auch konsequent zu Ende geführt würde. Die Polarisierung im Nationalrat hat dies verhindert und die Zusagen, mit denen das Volk für ein knappes Ja zur Zusatzfinanzierung gewonnen wurde, Makulatur werden lassen.

Wenn das Parlament in dieser Polarisierung verharrt und die anderen sozialpolitischen Akteure nur ihre eigenen Partikularinteressen verfolgen, dann wird das Grossprojekt «Reform der Altersvorsorge» scheitern. Es ist auch nicht hilfreich, wenn nun bürgerliche ParlamentarierInnen den isolierten Einbau einer «Schuldenbremse» ins bestehende AHV-System propagieren und glauben, damit an der detaillierten Strukturdebatte vorbei einen abstrakten Reformhebel einsetzen zu können. Eine solche Vorlage kann zu leicht als Blanko-Check für den Leistungsabbau demontiert werden, als dass sie vor dem Volk eine Chance hätte. Zurück bliebe die Verzögerung der notwendigen Strukturreform und die Diskreditierung eines sinnvollen Instruments zur künftigen Stabilisierung der AHV nach ihrer Sanierung.

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

Verantwortung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

In den nächsten Jahren kommen wichtige Erfolgsfaktoren der Schweiz auf den demokratischen Prüfstand: Bei den Abstimmungen über die 1:12-Initiative und die Mindestlohn-Initiative, bei den Abstimmungen über die Zuwanderungs-Initiativen der SVP und der ecopop, beim wahrscheinlichen Referendum gegen die Ausweitung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien und bei den Ausmarchungen über die Reform der Altersvorsorge. Bei allen diesen Geschäften geht es um die unternehmerische Freiheit und um die Definition der Rahmenbedingungen für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird sich in diesem Prozess an vorderster Front engagieren. Für die unternehmerische Freiheit der Arbeitgeber, für die entsprechende Verantwortung der Arbeitgeber und für gesetzliche Rahmenbedingungen, in denen sich Freiheit und Verantwortung in einem produktiven Verhältnis zueinander entfalten können. Wir tun dies nicht nur aus liberaler Überzeugung, sondern weil die letzten Jahrzehnte bewiesen haben, dass die Schweiz ihren Wohlstand der richtigen Balance von Freiheit und Verantwortung zu verdanken hat.