

Einleitung	2
Wirtschaftslage	4
Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnisse	
▪ Beschäftigungslage	6
▪ Personenfreizügigkeit	9
▪ Ausländerfragen	12
▪ Löhne und Arbeitsbedingungen	15
▪ Arbeitsrecht	17
Soziale Sicherheit	
▪ Sozialpolitische Entwicklung	18
▪ Kranken- und Unfallversicherung	20
▪ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	22
▪ AHV/IV/EL/EO	23
▪ Berufliche Vorsorge	28
▪ Arbeitslosenversicherung (ALV)	30
▪ Andere Versicherungszweige	32
Ausbildung	
▪ Berufsbildung	36
▪ Weiterbildung	38
Öffentlichkeitsarbeit	
▪ Medienarbeit	40
▪ Website «www.arbeitgeber.ch»	41
▪ «Schweizer Arbeitgeber»	42
Internationale Arbeitgeberfragen	
▪ Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	43
▪ Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)	46
▪ BUSINESSEUROPE	48
▪ Weitere internationale Aktivitäten	50
Verbandsorgane	52
Mitgliedschaft	54

Geschätzte Mitgliedorganisationen

Sehr geehrte Damen und Herren

2007 war für die Schweizer Wirtschaft erneut ein Jahr mit hohem Wachstum und sehr guter Beschäftigungsentwicklung. Der allseits spürbare gute Konjunkturverlauf ist denn auch eine der zentralen «good news» des Berichtsjahres. Primär getrieben wurde diese Entwicklung von einer ausserordentlichen Kombination positiver makroökonomischer Faktoren: hohe internationale Nachfrage, tiefe Zinsen, günstiger Franken, tiefe Teuerungsraten. Darüber hinaus zeigen aber auch verschiedene Strukturformen ihre Wirkung: Die Unternehmenssteuerreform I, die Revision des Kartell- und des Binnenmarktgesetzes und die Personenfreizügigkeit mit der EU. Ökonomen stellen sogar die Frage, ob sich das Potenzialwachstum unserer Wirtschaft erhöht hat.

Liberaler Arbeitsmarkt als Standortvorteil

Einmal mehr erweist sich der liberale Arbeitsmarkt als wichtiger Standortvorteil. Die Flexibilität, mit welcher unsere Unternehmen auch personalseitig auf grössere Nachfrageschwankungen oder den Strukturwandel reagieren können, ist ein Trumpf, den der Standort Schweiz nicht aus den Händen geben darf. Dieses Argument wird zusammen mit dem hohen Qualifikationsniveau der Mitarbeitenden und einer entsprechenden Lebensqualität denn auch immer wieder aufgeführt, wenn es um die Neuansiedlung von Betrieben oder die Errichtung von Headquarters internationaler Firmen in der Schweiz geht. Google mit heute 300 Arbeitsplätzen in Zürich



Bild: Marco Zanoni

kann hier – stellvertretend für andere – als Beispiel genannt werden.

Ganz zentral für das schweizerische Wirtschaftswachstum ist die etappierte Einführung des freien Personenverkehrs Schweiz – EU. Mit ihrer Konzentration auf anspruchsvolle Tätigkeiten benötigt die Schweizer Wirtschaft eine grosse Zahl von qualifizierten und spezialisierten Arbeitskräften, für deren Rekrutierung der hiesige Arbeitsmarkt relativ klein und bei anziehender Konjunktur rasch erschöpft ist. Der Zugriff auf den europäischen Arbeitsmarkt bietet hier die nötige Entlastung, ohne welche manche Unternehmungen ihre Wachstumschancen gar nicht wahrnehmen könnten. Unter Ökonomen ist es zudem unbestritten, dass der erleichterte Zugang hochqualifizierter Arbeitskräfte wesentlich zur Produktivitätssteigerung der Schweizer Volkswirtschaft beitragen kann.

Entgegen den gegnerischen Behauptungen können nach verschiedenen Studien des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) negative Auswirkungen der Personenfreizügigkeit praktisch ausgeschlossen werden. Sie führt weder zu einer unkontrollierten Migrationswelle noch zu Verwerfungen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt oder zu einer Unterwanderung unserer Sozialwerke. Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird sich deshalb mit voller Kraft für die Fortführung des Personenfreizügigkeitsabkommens sowie seine Erweiterung auf Bulgarien und Rumänien einsetzen.

Spannungen bei der Sozialpartnerschaft

Trotz boomender Wirtschaft, hoher Beschäftigung und ansehnlichen Lohnzuwächsen blieben die Sozialpartnerbeziehungen im Berichtsjahr nicht spannungsfrei. Prominentes Beispiel war die monatelange Aus-

einandersetzung um einen neuen Landesmantelvertrag im Bauhauptgewerbe, die nun doch noch ein gutes Ende gefunden hat. Darüber hinaus beobachten wir mit Sorge, wie vor allem der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und die Unia ihre rhetorischen Bemühungen fortsetzen, den Streik als Konfliktlösungsmittel zu «normalisieren». Sie erweisen damit der Sozialpartnerschaft, die erfreulicherweise in den meisten Branchen noch gut funktioniert, einen schlechten Dienst. Sozialpartnerschaft basiert auf Vertrauen und der Bereitschaft, auch in schwierigen Situationen konstruktiv nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Auf der Strasse und im Lärm der Trillerpfeifen ist solches kaum zu leisten.

Mit Befriedigung dürfen wir aus Arbeitgebersicht auf zwei wichtige sozialpolitische Abstimmungen des Jahres 2007 zurückblicken. Mit der Ablehnung der Einheitskrankenkasse brachte der Souverän zum Ausdruck, dass er in der Krankenversicherung nichts von Monopolen und neuen Umverteilungsmechanismen wissen will. Und das «Ja» zur 5. IV-Revision machte den Weg frei für die Re-Orientierung dieses wichtigen Sozialwerks auf seine primären Wiedereingliederungsaufgaben.

5. IV-Revision: Arbeitgeber in der Pflicht

Von den Arbeitgebern werden jetzt grosse Anstrengungen zur Invaliditätsvermeidung (Früherkennung und Frühintervention) sowie zur Wiedereingliederung Behinderter erwartet, und sie werden sicher ihren Beitrag leisten. Immer wieder müssen wir aber daran erinnern, dass die Unternehmungen bei der Beschäftigung handicapierter Menschen an organisatorische, personelle

und finanzielle Grenzen stossen. Dies ist auch von der Gesellschaft und von der Politik zu respektieren.

Andererseits muss die Wirtschaft anerkennen, dass die IV über die 5. Revision hinaus einen dringenden finanziellen Sanierungsbedarf hat. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt deshalb eine IV-Zusatzfinanzierung mittels einer befristeten Erhöhung der Mehrwertsteuer. Ebenso wichtig ist in diesem Zusammenhang aber die Schaffung eines selbstständigen IV-Fonds, damit die AHV nicht weiter mit den finanziellen Risiken der IV belastet wird.

Die IV-Zusatzfinanzierung ist nur ein wichtiges sozialpolitisches Geschäft, das unerledigt in die neue Legislatur übernommen werden musste. Auf der Pendenzenliste stehen auch die 11. AHV-Revision, die Strukturreform beim Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), der BVG-Umwandlungssatz und verschiedene Punkte der Krankenversicherung. Und bald werden die Revisionen der Unfallversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung ins Parlament kommen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird alle Revisionen mit drei Zielsetzungen begleiten: kein Leistungsausbau sondern zumutbare Leistungskorrekturen, Förderung der Erwerbstätigkeit, nachhaltige finanzielle Sanierung.

Während 2007 für die Realwirtschaft als sehr gutes Jahr in Erinnerung bleibt, markiert es für die Finanzmärkte den Beginn einer äusserst ernsten Krise im Handel mit verbrieften Krediten und entsprechenden Derivaten. Mit Besorgnis und auch Unverständnis mussten wir zur Kenntnis neh-

men, wie in zahlreichen Banken die Risikokontrollen versagten. Um hier wieder auf sicheres Terrain zu kommen, sind die Führungsverantwortlichen auch in ihrer Arbeitgeberfunktion gefordert. Ganz offensichtlich haben nämlich falsche Lohnanreize massgeblich zum Aufbau der exzessiven Risiko-Positionen beigetragen. Bleibt zu hoffen, dass sich die Auswirkungen auf die Realwirtschaft in Grenzen halten werden.

100 Jahre Schweizerischer Arbeitgeberverband

Dieses Jahr wird der Schweizerische Arbeitgeberverband 100-jährig. Auch im Jubiläumsjahr wollen wir mit der Umsetzung einer liberalen Arbeitgeberpolitik zur Stärkung des Standorts Schweiz beitragen. Allen, die uns dabei unterstützen, und vorab unseren Mitgliedorganisationen, danken wir dafür sehr herzlich.



Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident

Wirtschaftslage

Allgemeine Lage

2007 lief der schweizerische *Konjunkturmotor auf Hochtouren*. Er tat dies bereits das vierte Jahr in Folge und breit abgestützt auf die Dynamik der Exporte, des privaten Konsums und der Ausrüstungsinvestitionen. Allerdings wurde die sehr gute Entwicklung der Realwirtschaft überschattet von einer tiefgreifenden Krise an den Finanzmärkten, die ausgehend vom amerikanischen Subprime-Hypotheken-Segment immer weitere Kreise zog. Seit der ersten Schockwelle im Sommer 2007 mussten weltweit zahlreiche Finanzinstitute auf verbrieften Krediten und daraus abgeleiteten Finanzprodukten Abschreibungen in noch nie gesehenem Umfang vornehmen. Die Zentralbanken sahen sich zu stabilisierenden Liquiditätsspritzen ins Bankensystem und sogar zur direkten Stützung einzelner Institute gezwungen. Im Berichtsjahr hatten diese Vorgänge noch keine Auswirkungen auf die Realwirtschaft. Welches die künftigen Auswirkungen der Kreditkrise auf die Konjunktur weltweit und in der Schweiz sind, ist nach wie vor schwer abzuschätzen.

Die *Rohstoffpreise* sind bis Ende 2007 weltweit stark angestiegen. Nicht nur Produkte wie Öl oder Gold verteuerten sich seit 2005 auf etwa das Doppelte, sondern auch Kohle und Eisenerz. Obwohl die Aufwertung des Frankens gegenüber dem Dollar für einen gewissen Ausgleich sorgt, wird die Schweiz als rohstoffarmes und exportorientiertes Land durch diese Entwicklung belastet. Die einheimischen Produzenten werden bei einem Abflachen des Nachfrage-Booms die höheren Materialkosten nicht mehr ohne weiteres auf die Preise überwälzen können und so sinkende Margen in Kauf nehmen müssen.

Die *Schweizer Industrie* war mit ihren Produkten auf den globalen Märkten sehr erfolgreich. Besonders die Uhren- und Kunststoffindustrien sowie die Elektrotechnik konnten ihre Umsätze beträchtlich steigern. Ebenfalls positiv überraschten eher traditionelle Industriebranchen wie die Holz- und Bekleidungsindustrien sowie die Metallherzeugung. Bei den Dienstleistungsbranchen profitierten die Unternehmensdienstleistungen und die Informatik vom Trend zur verstärkten Auslagerung von Tätigkeiten ausserhalb der Kernkompetenzen. Der Sog der wirtschaftlichen Dynamik wirkte sich sowohl auf das Gastgewerbe und die Logistik als auch auf die Reisebüros aus. Begleitet wurde die Hochkonjunktur von einer starken Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, die nur dank der Rekrutierung im EU-Raum einigermaßen gedeckt werden konnte.

Anhand der Ergebnisse aus den Quartalschätzungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) ergibt sich für den Jahresdurchschnitt 2007 eine erste vorläufige Zuwachsrate des realen Bruttoinlandsprodukts von 3,1%. Damit konnte die Schweizer Wirtschaft ihr Wachstumstempo des Jahres 2006 halten.

Der vom Bundesamt für Statistik (BFS) berechnete Landesindex der Konsumentenpreise erreichte im Dezember 2007 den Stand von 102,6 Punkten (Basis Dezember 2005 = 100). Die mittlere Jahresteuierung für das Jahr 2007 betrug 0,7% (Vorjahr 1,1%).

Gemäss sda-BAK Stundenproduktivitätsindex ist die Produktivität der Schweizer Arbeitnehmenden 2007 nur um 0,4% gestiegen. 2005 und 2006 betrug der entspre-

chende Produktivitätsfortschritt noch jeweils 2%. Auch im Vergleich zur seit 1994 verzeichneten Durchschnittsrate von rund 1,3% pro Jahr fällt der Produktivitätsfortschritt 2007 sehr bescheiden aus. Das schwache Produktivitätswachstum hat jedoch vor allem konjunkturzyklische Ursachen. Infolge des bereits seit 2004 anhaltend kräftigen Aufschwungs stiessen viele Unternehmen an ihre Kapazitätsgrenze. Weitere Wachstumsraten konnten häufig nur noch durch einen merklich höheren Arbeitskräfteeinsatz realisiert werden. Diese an sich erfreuliche Entwicklung hat den Produktivitätsfortschritt vor allem in den ersten drei Quartalen 2007 deutlich gedämpft.

Branchenübersicht

Die jährlich durchgeführte Unternehmensbefragung von UBS Swiss Economic Research zeigt für *2007 für die meisten Branchen ein weiteres Erfolgsjahr*. Die Unternehmen waren im Vergleich zum Vorjahr noch zufriedener mit Umsatz und Erträgen. Vergleicht man die Umsatz- oder Geschäftsvolumenentwicklung nach einzelnen Branchen, schwingen die Uhrenindustrie, die Maschinen- und Fahrzeugbauer, die Banken sowie die Pharma- und Elektroindustrie obenaus. Das grösste Umsatzwachstum verzeichneten 2007 die Uhren- und Maschinenindustrie, die Elektro- und Metallbranchen sowie die pharmazeutische Industrie. Sie profitierten nicht nur von der prosperierenden Schweizer Wirtschaft, sondern auch vom beeindruckenden Wachstum in den asiatischen Schwellenländern, von der guten Konjunktur in den europäischen Exportmärkten und vom schwachen Frankenkurs im Vergleich zum Euro.

Die Umsatzentwicklung der Nahrungsmittelbranche blieb hinter den Erwartungen zurück. Ähnlich erging es den Versicherern: War die erwartete Entwicklung der Prämienvolumen und damit die Umsatzentwicklung deutlich über dem Mittel aller Branchen, so lag die effektive Entwicklung klar darunter. Die meisten Branchen erzielten 2007 erneut höhere Erträge als im Vorjahr. Besonders eindrucksvoll war die Entwicklung in der Telekommunikationsbranche. Während sie 2006 als einzige Branche rückläufige Erträge hatte hinnehmen müssen, übertraf 2007 die effektive Ertragsdynamik laut UBS-Umfrage den Durchschnitt aller Branchen. Auch in der Uhrenbranche beschleunigte sich das Ertragswachstum markant, dagegen brach in der chemischen Industrie das Ertragswachstum ein.

Die Analysten des Economic Research der Credit Suisse zeigten bei der Chancen-Risiken-Bewertung, dass diejenigen Branchen zu den *Spitzenreitern* gehören, die international besonders wettbewerbsfähig sind und meist auf Hightech oder Luxus setzen. Über hohe Chancen bei gleichzeitig niedrigen Risiken verfügen die chemisch-pharmazeutische Industrie und die Präzisionsinstrumenten-Industrie (inkl. Uhren- und Medizinaltechnik). Aufgrund der demographischen Alterung, steigender Gesundheitsausgaben sowie zunehmendem Wohlstand und weltweitem Luxustrend ist die Nachfrage dieser Branchen breit abgestützt und nicht nur Resultat der aktuellen Konjunktur. Das Gesundheits- und Sozialwesen, das von den gleichen Entwicklungen profitiert, schloss im Vergleich zum Vorjahr näher an die Spitzengruppe auf. Unternehmen und Private lagern komplexe Aufgaben und Abklärungen immer

häufiger an Spezialisten aus. Dementsprechend holten die Unternehmensdienstleistungen ebenfalls auf. Dagegen weist die Nachrichtenübermittlung erste Sättigungstendenzen auf. Und zwar nicht nur die ohnehin weniger dynamische Subbranche Post- und Kurierdienste, sondern auch die erfolgsverwöhnte Subbranche Fernmeldewesen.

Aussenhandel im Hoch

Wie schon im Vorjahr brillierten 2007 *Exporte und Importe* mit zweistelligen nominalen Wachstumsraten – eine Konstellation, wie es sie seit über 20 Jahren nicht mehr gab.

Gemäss der eidgenössischen Zollverwaltung steigerten sich 2007 die Exporte nominal um 11,2% auf CHF 197 291 Mio. (real +6,5%). Dennoch vermochten die Ausfuhren nicht mehr ganz an das Spitzenwachstum des Vorjahres anzuknüpfen. Die Importe stiegen wertmässig mit derselben Rate von 10,9% wie im Vorjahr, womit sie sich auf CHF 183 399 Mio. beliefen (real +6,7%). Die Entwicklung verlief alle vier Quartale kontinuierlich.

Die Handelsbilanz schloss mit einem neuen Rekordüberschuss (CHF 13 892,4 Mio.); dieser übertraf damit den vorjährigen nochmals um CHF 1,8 Mrd. bzw. 15,2%.

Nach Wirtschaftsräumen betrachtet stiegen die Exporte zwischen einem Zehntel (Industrieländer) und einem Viertel (Transformationsländer). Bei ersteren wuchs der Absatz in der EU (+11,7%) deutlich kräftiger als jener der Überseestaaten (+1,4%). In den USA stagnierten die Exporte, in Japan gingen sie sogar merklich zurück.

Die Exporte nach Russland, Brasilien, China und Tschechien verzeichneten im Berichtsjahr das grösste Wachstum: In diese Länder wurden wertmässig 26 bis 30% mehr Güter exportiert als im Vorjahr. Aber auch die Lieferungen nach Polen, Griechenland, Saudi-Arabien, Australien, Belgien und Indien weiteten sich zwischen einem Fünftel und einem Viertel aus. Die Ausfuhren nach Hongkong, Singapur, der Türkei sowie nach den grossen Volkswirtschaften Deutschland, Vereinigtes Königreich, Italien und Spanien nahmen zwischen 10 und 18% zu.

Beschäftigungslage

Weiterhin starkes Beschäftigungswachstum

Per Ende des 4. Quartals 2007 zählte die Schweiz gemäss der *Erwerbstätigenstatistik* (ETS) 4,452 Mio. Erwerbstätige, d. h. 2,5% mehr als im Vorjahr. Die Zunahme ist sowohl bei den Männern (+2,5% auf 2,467 Mio.) als auch bei den Frauen (+2,6% auf 1,985 Mio.) zu beobachten.

Die Anzahl Erwerbstätiger ausländischer Nationalität nahm stärker zu (+4,4% auf 1,163 Mio.) als die Anzahl schweizerischer Arbeitskräfte (+1,9% auf 3,289 Mio.). Einzig die Anzahl Kurzaufenthalter war gegenüber dem Vorjahresquartal rückläufig (-18%). Bei allen anderen Ausländerkategorien nahm die Anzahl Erwerbstätiger zu (Niedergelassene: +3,3%; Aufenthalter: +11%; Grenzgänger: +6,3%; Kategorie «Andere»: +7,6%).

Gemäss der *Beschäftigungsstatistik* (BESTA) betrug das Jahreswachstum 2,7%. Die Zunahme verteilte sich gleichmässig auf den 2. Sektor und den 3. Sektor.

Im sekundären Sektor zeigten sich die grössten Zunahmen bei den Branchen «Herstellung von medizinischen Geräten, Präzisionsinstrumenten und Uhren» (+6000; +6,9%) sowie «Baugewerbe» (+8500; +2,9%). Im tertiären Sektor steuerten die Branchen «Immobilien; Vermietung; Informatik, F&E» (+17 500; +3,7%) sowie «Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen» (+13 400; +3,8%) am meisten zum Wachstum bei.

Alle Grossregionen der Schweiz verzeichneten eine markante Beschäftigungszunahme innert Jahresfrist. Den stärksten An-

stieg realisierte dabei das Tessin (+4,2%), wobei die übrigen Grossregionen ihre Beschäftigtenzahl ebenfalls deutlich erhöhen konnten: Zentralschweiz (+4,1%), Genferseeregion (+3,2%), Nordwestschweiz (+3,1%), Zürich (+2,6%), Ostschweiz (+2,3%) und Espace Mittelland (+1,5%).

Rückgang der Arbeitslosigkeit

Der *markante Rückgang der Arbeitslosigkeit*, der bereits im Vorjahr seinen Anfang nahm, setzte sich auch im Gesamtjahr 2007 fort. Insbesondere in der ersten Jahreshälfte verminderte sich die Arbeitslosenzahl rasch von 131 057 im Januar auf 99 781 Ende Juni. Die starke konjunkturelle Dynamik schlug beschäftigungswirksam auf den Arbeitsmarkt durch und vermochte die Arbeitslosenzahl auch bis in den Herbst hinein tief zu halten. Die Arbeitslosenzahl erreichte zwischen Juni und September insgesamt dreimal Werte unter 100 000 Personen und fiel damit erstmals seit August 2002 wieder unter diese Marke. Dem starken Rückgang der Arbeitslosigkeit um mehr als 31 000 Personen in der ersten Jahreshälfte folgte im zweiten Halbjahr ein saisonal bedingter Anstieg um rund 9200 Personen. Bereits zum vierten Mal in Folge lag damit der Jahresendwert unter dem Stand zu Jahresbeginn.

Im *Jahresdurchschnitt 2007* waren 109 189 Personen als arbeitslos registriert. Verglichen mit dem Vorjahr entspricht dies einer Abnahme um 22 343 Personen oder 17,0%. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote betrug 2,8% (gegenüber 3,3% für 2006).

Die *Gesamtzahl der Stellensuchenden* (Summe von registrierten Arbeitslosen und registrierten nichtarbeitslosen Stellensuchenden) bildete sich zwischen Januar und

September von 193 176 auf 154 395 Personen rasch und in grossen Schritten zurück. Vorwiegend saisonal bedingt nahmen die Zahlen ab Oktober und etwas verstärkt im November und Dezember (auf 164 838) wieder zu. Im Jahresdurchschnitt resultierte daraus eine Zahl von 167 659 registrierten Stellensuchenden (29 755 Personen weniger als im Vorjahr).

Beschäftigungsstruktur

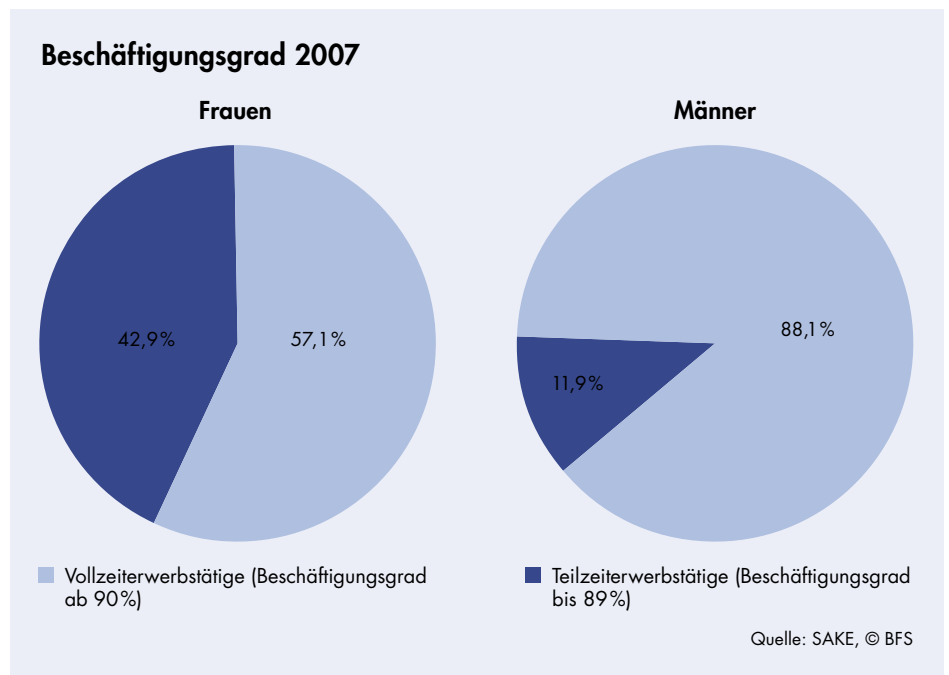
Von den 4,122 Mio. erwerbstätigen Personen (2. Quartal 2007) waren rund 876 000 Personen ausländischer Nationalität mit ständigem Aufenthalt und 3,246 Mio. Schweizerinnen und Schweizer. Dazu kommen rund 286 000 Grenzgänger und Kurzaufenthalter. Der grösste Teil der ausländischen Erwerbstätigen kommt aus einem der 27 EU-Mitgliedsstaaten oder aus einem EFTA-Staat (63,8% bzw. 559 000).

Ausländische Staatsangehörige (15 bis 64 Jahre) beteiligen sich etwas weniger häufig am Arbeitsmarkt als Schweizerinnen und Schweizer (2007: 80% gegenüber 82%). Dieser Unterschied ist auf die tiefere Erwerbsbeteiligung bei den ausländischen Frauen zurückzuführen. Während nur 71% der Ausländerinnen erwerbstätig oder auf Arbeitssuchesind, beträgt der entsprechende Anteil bei den Schweizer Frauen 76%. Allerdings arbeitet die Mehrheit der Schweizerinnen Teilzeit (60%), während der Anteil der Teilzeitarbeitenden bei den Ausländerinnen nur 45% beträgt. Bei den Männern ist die Erwerbsbeteiligung dagegen bei den Schweizern und Ausländern gleich gross (je 88%). Die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen liegt mit 84% sogar auf höherem Niveau als die Quote der Schweizerinnen und Schweizer. Den höchsten Anteil Er-

werbspersonen weisen mit 85 % die Nord- und Westeuropäer aus.

Die Erwerbsquote der 50- bis 64-Jährigen bleibt hoch. Zwischen 1996 und 2007 erhöhte sie sich sogar von 73,5% auf 75,8% – eine Folge der vermehrten Arbeitsmarktteilnahme der Frauen (2007: 67,4%; + 8% gegenüber 1996). Die Erwerbsquote der Männer ging im gleichen Zeitraum zurück (2007: 84,1%; – 4%). Die Zunahme der weiblichen Erwerbsbeteiligung lässt sich durch die schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters (2001 von 62 auf 63 Jahre und 2005 von 63 auf 64 Jahre), einen erleichterten Arbeitsmarktzutritt im Zuge des Ausbaus der Teilzeitarbeit und die Tertiarisierung der Wirtschaft erklären. Der Rückgang bei den Männern ist unter anderem auf die zurückliegenden Beschäftigungseinbrüche im sekundären Sektor zurückzuführen. Ein weiterer Grund sind die finanziell gut situierten ersten Babyboom-Generationen. Sie haben häufig während ihres ganzen Erwerbslebens in die 2. Säule einbezahlt und machen nun vermehrt von der Option der Frühpensionierung Gebrauch.

Im Jahr 2007 war jede siebte Person im Alter von 65 bis 74 Jahren erwerbstätig. Die über 65-jährigen Erwerbstätigen sind häufig selbstständig erwerbend oder arbeiten in einem Familienbetrieb mit. Sie konzentrieren sich auf einige wenige Branchen. Drei Viertel von ihnen sind teilszeitlich tätig und drei von zehn arbeiten zuhause. Die Fortsetzung der Berufstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus scheint eher einer inneren Motivation als einer finanziellen Notwendigkeit zu entspringen.



Höhere Erwerbsquote bei höherem Bildungsniveau

Von den 25- bis 64-jährigen Personen mit abgeschlossener Tertiärbildung beteiligten sich 2007 in der Schweiz 86,3% der Frauen und 95,4% der Männer am Arbeitsmarkt. Dagegen waren nur 65,3% der Frauen und 83,7% der Männer ohne nachobligatorische Ausbildung erwerbstätig. Dies zeigt, dass die Erwerbsquote der Frauen viel stärker vom Bildungsniveau abhängt als jene der Männer.

Während die Nachtarbeit seit 1998 fast konstant zugenommen hat, scheint sie sich nun zu stabilisieren. 2007 arbeiteten 203 000 Personen regelmässig zwischen Mitternacht und 6:00 Uhr morgens (5,2% der Erwerbstätigen). Am stärksten von der Nachtarbeit betroffen sind die Wirtschaftszweige «Gastgewerbe» (14,2% der Erwerbstätigen der Branche), «Verkehr und Nachrichtenüber-

mittlung» (13,3%) und «Gesundheits- und Sozialwesen» (9,3%). Bei den Männern ist der Anteil der Nachtarbeit (5,7% der erwerbstätigen Männer) grösser als bei den Frauen (4,6%). Ausländerinnen und Ausländer sind stärker von der Nachtarbeit betroffen (6,2%) als Schweizer Staatsangehörige (4,9%). Gleiches gilt für die Abendarbeit (Ausländer/-innen: 18,8%; Schweizer/-innen: 16,2%). Von der Wochenendarbeit sind jedoch schweizerische und ausländische Erwerbstätige in gleichem Masse betroffen (nämlich 22,6% bzw. 22,9%), und der Anteil derer, die auf Abruf arbeiten, ist bei den ausländischen Arbeitnehmenden mit 6,0% sogar etwas kleiner als bei den schweizerischen (6,7%).

Gemäss den Erhebungen des Bundesamtes für Statistik verfügt eine grosse Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Nachdem ihr Anteil seit Ende der Neunzigerjahre langsam, aber stetig zurückgegangen war (1997: 93,9%; 2006: 91,6%), nimmt er nun wieder zu und liegt im zweiten Quartal 2007 bei 92,4%. Der Anteil der Erwerbstätigen, die über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügen, ist bei den ausländischen Staatsangehörigen, insbesondere bei den ausländischen Frauen, grösser als bei den schweizerischen (Ausländerinnen: 9,1%; Ausländer: 7,8%; Schweizerinnen: 6,6%; Schweizer: 5,0%).

Im 2. Quartal 2007 zählte die Schweiz rund 263 000 Unterbeschäftigte. Ihr Anteil an der Erwerbsbevölkerung ist in den vergangenen Jahren stabil geblieben und beläuft sich auf 6,2%. Insgesamt 419 000 Personen (9,8%) hatten keine oder nicht genügend Arbeit. Gegenüber dem 2. Quartal 2006 (10,1%) ist damit ein Rückgang zu verzeichnen. Seit 1991 ist die Teilzeitarbeit gestiegen, sowohl bei den erwerbstätigen Frauen als auch bei den Männern. Zurzeit gehen mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen, aber nur gut einer von zehn Männern, einer Teilzeitarbeit nach. Die Teilzeitarbeit ist somit ein typisches Merkmal der weiblichen Erwerbsarbeit. Sie bietet die Möglichkeit, neben der Erwerbsarbeit noch andere Arbeiten zu übernehmen wie Kinderbetreuung, informelle Hilfeleistungen und Hausarbeit. Die Kehrseiten sind häufig ungesicherte Arbeitsverhältnisse, schlechtere soziale Absicherungen

(z. B. bei der Pensionskasse) sowie geringere Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen.

Beschäftigungsaussichten

Die Arbeitsmarktstatistik des Seco weist für Januar 2008 13 608 offene Stellen aus. Die Zahl der bei den RAV gemeldeten offenen Stellen erhöhte sich damit im Vergleich zum Vorjahresmonat um 1546 Stellen; im Vergleich zu Januar 2006 sind gar 4321 Stellen mehr gemeldet. Der jobpilot-Index von Monster.ch, eine Messgrösse für die Entwicklung des Schweizer Stellenangebots im Internet, stieg im Januar 2008 auf 185 Punkte. Seit dem Tiefststand im Juli 2003 (37 Punkte) hat sich das Stellenangebot bis heute verfünffacht. Das Angebot ist sowohl bei den Stellenbörsen als auch auf den firmeneigenen Websites auf neue Höchststände geklettert. Auch gemäss dem Stellenmarktmonitor 2007 des Soziologischen Instituts der Universität Zürich zeigt die Zahl der Stellenausschreibungen steil nach oben. Hochqualifizierte technische Fachkräfte und Finanzfachleute, aber auch Informatiker und kaufmännische Angestellte profitieren überdurchschnittlich vom Aufschwung. Trotz Mangel an bestimmten Fachkräften gehen die Qualifikationsanforderungen keineswegs zurück. Auch langfristig ist eine Steigerung der Anforderungen innerhalb der einzelnen Berufe zu beobachten. Eine gute Ausbildung ist unabdingbar, diese allein genügt aber zugleich immer weniger.

Personenfreizügigkeit

Das am 1. Juni 2002 in Kraft getretene Freizügigkeitsabkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft (EG), der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) und der Schweiz sieht eine schrittweise Einführung des freien Personenverkehrs vor, wie er innerhalb der Europäischen Union (EU) bereits zum Tragen kommt. Die volle Freizügigkeit wird den 15 «alten» EU-Mitgliedern sowie Malta und Zypern seit dem 1. Juni 2007 gewährt. Am 1. Mai 2004 hat sich die EU um zehn neue Mitgliedstaaten erweitert. Für diese Staaten (ohne Malta und Zypern) wird die volle Freizügigkeit erst 2011 voll verwirklicht werden, wobei bis 2014 noch eine Schutzklausel für den Fall einer übermässigen Zuwanderung gilt. Auf den 1. Januar 2008 wurden Rumänien und Bulgarien ebenfalls in die EU aufgenommen; für sie wurden Übergangsfristen bis 2019 ausgehandelt. Das Parlament wird im Laufe des Jahres 2008 über diese Erweiterung des Personenfreizügigkeitsabkommens zu entscheiden haben.

EU-Staatsangehörige profitieren von voller Freizügigkeit

Für die *alten EU-15-Länder* fanden während der Übergangszeit zwischen 1. Juni 2002 und 31. Mai 2004 weiterhin vorgängige Kontrollen in Bezug auf den Vorrang der inländischen Arbeitskräfte sowie die Lohn- und Arbeitsbedingungen statt. Die Kontingente blieben bis 31. Mai 2007 für die Dauer- wie auch für die Kurzaufenthaltsbewilligung bestehen. Seit dem 1. Juni 2007 können EU-15-Staatsangehörige (plus Malta und Zypern) in der Schweiz ohne Einschränkungen arbeiten und Wohnsitz nehmen. Sie haben – als Arbeitnehmende oder Selbständigerwerbende – freien Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt und können überdies unter er-

leichterten Bedingungen bis zu 90 Tagen pro Jahr in der Schweiz Dienstleistungen erbringen.

Für die 2004 beigetretenen *acht neuen EU-Mitgliedstaaten* gelten bis spätestens 30. April 2011 die arbeitsmarktlichen Beschränkungen des Inländervorrangs, der vorgängigen Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen und der aufsteigenden jährlichen Kontingente.

Am deutlichsten nahm die Erwerbstätigkeit von EU-15-/EFTA-Angehörigen zwischen 2003 und 2006 bei sogenannten akademischen Berufen (+ 16 000), bei Führungskräften (+ 5 000) sowie bei Technikern und gleichrangigen Berufen (+ 5 000) zu. In allen drei Berufsgruppen war die Beschäftigungsentwicklung auch insgesamt stark überdurchschnittlich. Gleichzeitig lagen 2006 die Erwerbslosenquoten in diesen drei Berufsgruppen deutlich unter dem Durchschnitt von 4%. Keine nennenswerten Zuwächse von Erwerbstätigen aus der EU-15/EFTA waren demgegenüber bei Berufsgruppen zu erkennen, die sich insgesamt schwach oder rückläufig entwickelten, wie z. B. bei den kaufmännisch Angestellten, bei Maschinen- und Anlagenbedienern oder bei Hilfsarbeitskräften. Der überwiegende Teil der zusätzlichen Erwerbstätigen aus EU-15-/EFTA-Staaten wurde in Bereichen beschäftigt, welche auch der ansässigen Bevölkerung gute Beschäftigungsmöglichkeiten boten.

Nach Aufhebung der Kontingente am 1. Juni 2007 verlief die *Zuwanderung* aus dem EU-17-Raum in den ersten sieben Monaten weiterhin dynamisch. Wie stark die Aufhebung der Kontingente die Zuwanderung aus der

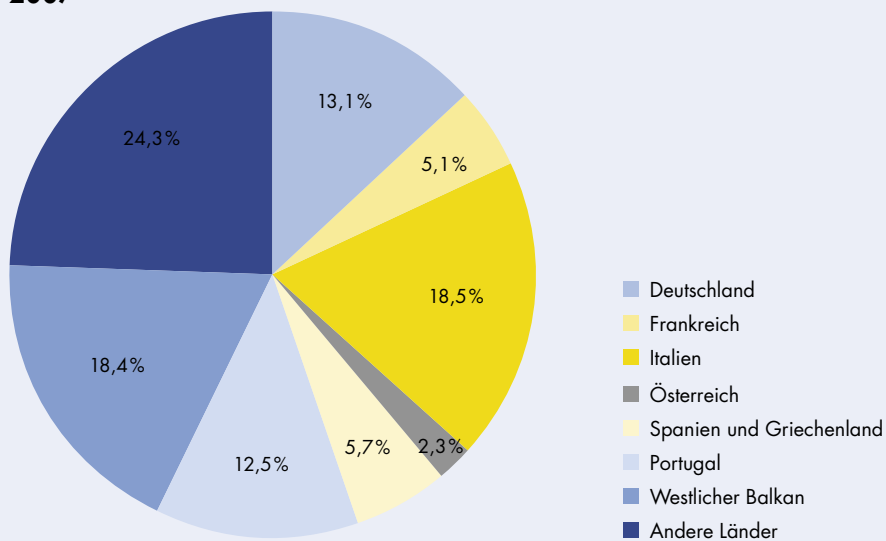
EU-17 zusätzlich angetrieben hat, kann noch nicht abschliessend beurteilt werden. Die bisherigen Zahlen deuten darauf hin, dass sich dadurch in erster Linie die Nachfrage nach Daueraufenthaltsbewilligungen erhöht hat, während der Bedarf für Kurzaufenthaltsbewilligungen gesunken ist. Insgesamt dürfte der positive und weiterhin steigende Wanderungssaldo primär eine Folge der nach wie vor guten Konjunktur und der kräftigen Nachfrage nach Arbeitskräften seitens der schweizerischen Unternehmen sein. Bei der Interpretation der Bewilligungszahlen ist überdies zu berücksichtigen, dass viele bereits in den Schweizer Arbeitsmarkt integrierte und zumeist gut qualifizierte Arbeitskräfte nach Aufhebung der Kontingentierung ihren formellen Aufenthaltsstatus verbesserten, indem sie von Kurzaufenthalt zum Daueraufenthalt wechselten. Die bessere Verfügbarkeit der Aufenthaltswilligung B steigert zweifellos die Attraktivität der Schweiz bei den international umworbenen Fachkräften.

Beanspruchung der Kontingente durch Angehörige der EU-8

Für in der Schweiz erwerbstätige Staatsangehörige aus der EU-8 standen zwischen dem 1. Juni 2006 und dem 31. Mai 2007 1700 Daueraufenthaltsbewilligungen zur Verfügung. Die Kontingente wurden in diesem Zeitraum zu 57% ausgeschöpft (980 Bewilligungen). Für die 15 800 zur Verfügung stehenden Kurzaufenthaltsbewilligungen beträgt der Ausschöpfungsgrad 73% (11 534 Bewilligungen).

Die Einwanderung aus der EU-8 ist also geringer als ursprünglich angenommen, doch nimmt die Ausschöpfung bei den Daueraufenthaltern zu. Diese werden haupt-

Anteile verschiedener Nationalitäten an den ausländischen Erwerbstätigen (Niedergelassene und Aufenthalt/-innen), in %, 2. Quartal 2007



Quelle: SAKE, © Bundesamt für Statistik

sächlich vom Dienstleistungssektor (Finanzwesen, Gastgewerbe, Handel, Unterrichts- und Sozialwesen) sowie vom Landwirtschaftssektornachgefragt. Staatsangehörige aus der EU-8 verteilen sich mit Ausnahme der Landwirtschaft praktisch auf die gleichen Sektoren wie Erwerbstätige aus der EU-17/EFTA. Knapp die Hälfte der Kurzaufenthaltsbewilligungen ging 2007 an die Landwirtschaft (5020 von insgesamt 11 943 Bewilligungen).

Durch das Freizügigkeitsabkommen wurde der Status der Grenzgänger liberalisiert. Die Grenzzonen wurden für Staatsangehörige der EU-17 am 1. Juni 2007 aufgehoben. Damit kommen sie in den Genuss der umfassenden geographischen Mobilität. Gemäss der Grenzgängerstatistik des BFS hat der Grenzgängerbestand 2007 um +7,4%

zugenommen. Die sehr gute Arbeitsmarktentwicklung ab der zweiten Hälfte 2006 schlug sich somit – ähnlich wie in der Hochkonjunkturphase 2000 und 2001 – in einem starken Anstieg der Grenzgängerbeschäftigung nieder. Zudem dürfte die Aufhebung der Grenzzonen seit dem 1. Juni 2007 der Grenzgängerbeschäftigung zusätzliche Impulse verliehen haben.

Meldeverfahren mit Neuerung

Angehörige der EU-/EFTA-Mitgliedstaaten sowie Arbeitnehmende, die von Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU/EFTA in die Schweiz entsandt werden, benötigen für einen Aufenthalt von kurzer Dauer bis zu 90 Arbeitstagen *keine Bewilligung mehr*; sie haben sich aber vor Beginn der Erwerbstätigkeit in der Schweiz anzumelden. Diese Bestimmung gilt, sofern sie

in der Schweiz eine Dienstleistung unter 90 Arbeitstagen erbringen oder die Dauer ihrer Erwerbstätigkeit bei einem Arbeitgeber in der Schweiz drei Monate unterschreitet.

Im Jahr 2007 haben 122 799 Personen aus der EU eine meldepflichtige Erwerbstätigkeit in der Schweiz ausgeübt, das entspricht einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr von 14 858 Personen (+ 13,8%). Die Zunahme hat sich gegenüber dem Vorjahr verlangsamt. Die grössten prozentualen Zunahmen verzeichneten der Handel (+ 23,7%) sowie Industrie und Gewerbe (+ 22,5%). Auf Personen verteilt ergibt sich die stärkste Zunahme im Baugewerbe mit 3524 (+ 10,3%) auf 37 892 Personen, im Sektor Industrie und Gewerbe eine Zunahme um 3369 (+ 22,5%) auf 18 359 Personen und im Personalverleih eine im Vergleich zum Vorjahr stark verminderte Zunahme von 2424 (+ 11,7%) auf 23 131 Personen.

Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Personen, die im Meldeverfahren in die Schweiz einreisen, hat sich von 42,9 auf 42,4 Arbeitstage verkürzt. Insgesamt leisteten die 122 799 Meldepflichtigen 5,2 Mio. Arbeitstage (2006: 4,6 Mio).

Die Selbständigerwerbenden nahmen von 7254 um 2545 (+ 35,1%) auf 9799 Personen zu, während die meldepflichtigen Arbeitnehmer um 5886 (+ 9,8%) auf 66 179 Personen zunahmen und die Zahl der entsandten Arbeitnehmer um 6427 (+ 15,9%) auf 46 821 Personen stieg.

Gemäss Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) über die Umsetzung der Flankierenden Massnahmen in der Periode

vom 1. Januar 2006 bis 30. Juni 2007 (FLAM-Bericht) wurden während 18 Monaten in der Schweiz flächendeckend in allen Branchen und Regionen 31 243 Kontrollen durchgeführt. Schwerpunkte lagen unter anderem im Bauneben- und Bauhauptgewerbe sowie bei den von ausländischen Firmen entsandten Arbeitnehmenden und selbständigen Dienstleistern.

Die überwiegende Mehrheit der kontrollierten Betriebe hält die Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen ein. In Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (ave-GAV) liegt die Quote der festgestellten und vermuteten Verstösse gegen Mindestlöhne oder übliche Lohnbedingungen bei 8%. In Bereichen mit ave-GAV liegt sie mit durchschnittlich 24% deutlich höher: die Verstossquote liegt bei den Schweizer Arbeitgebern bei 18%, bei den ausländischen Entsendebetrieben bei 32%. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu beachten, dass allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge vor allem in Branchen mit hoher Ausländerbeschäftigung wie Gast- sowie Bauneben- und Bauhauptgewerbe konzentriert sind. Die Sozialpartner kontrollieren hier oft aufgrund von Anzeigen und konkreten Verdachtsmomenten, was die Trefferquote der Kontrollen hebt. Aufgrund der präzisen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen stellen selbst geringfügige Unterschreitungen des GAV-Lohns einen Verstoss dar, wogegen bei orts- und berufsüblichen Löhnen ein gewisser Ermessensspielraum besteht. Der FLAM-Bericht liefert mit anderen Worten keine statistischen sondern Controlling-Daten. Die auffallend hohe Verstossquote bei den Entsandten ist zudem dahingehend zu relativieren, dass vergleichsweise wenig Arbeitnehmende be-

troffen sind: Die entsendeten, meldepflichtigen Kurzaufenthalter leisten lediglich rund 0,4% des jährlichen Arbeitsvolumens der Schweiz.

Der Seco-Bericht stellt fest, dass die zuständigen Behörden und Kommissionen ihre Sanktionspraxis verschärfen. Die Tendenz geht weg von geringfügigen Sanktionen wie Verwarnungen und Bussen wegen Meldeverstössen hin zu härteren Sanktionen wie Bussen wegen Lohn- oder anderen Verstössen und Sperren. Auf der Grundlage der ave-GAV können zudem Lohnvorgaben direkt durchgesetzt (durch Verpflichtung zur Lohnnachzahlung bei Unterschreitung) und hohe Konventionalstrafen verhängt werden. Insgesamt wurden in der Beobach-

tungsperiode Konventionalstrafen in der Höhe von über CHF 370 000.– verhängt – das entspricht einer durchschnittlichen Strafe von CHF 300.– pro betroffenen Arbeitnehmer – sowie Kontrollkosten von über CHF 310 000.– auferlegt.

Im Dezember 2007 lancierten Economieuisse und der Schweizerische Arbeitgeberverband bei ihren Mitgliedern eine Umfrage unter dem Titel: Bilateraler Weg Schweiz–EU. Ziel der Umfrage war, eine repräsentative Einschätzung der Schweizer Wirtschaft bezüglich der Beziehung der Schweiz mit der EU, insbesondere auch des Abkommens über die Personenfreizügigkeit, zu erhalten.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband beurteilt die Personenfreizügigkeit wie folgt:

1. Die Befürchtungen, die Öffnung des schweizerischen Arbeitsmarkts führe zu negativen Verwerfungen, sind unbegründet.
2. Die Zuwanderung erfolgt kontrolliert und nach den Bedürfnissen der Wirtschaft. Die Einführung der Personenfreizügigkeit hat keine Migrationswelle ausgelöst.
3. Es haben sich keine Verdrängungseffekte ergeben. Die Zuwanderung erfolgte vor allem in jene Berufsgruppen und Branchen, die generell ein starkes Wachstum und eine entsprechende Zunahme der Beschäftigung aufweisen.
4. Die Zuwanderung diente nicht dem «Import» von Billig-Arbeitskräften. Sie konzentrierte sich auf qualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte und half, in diesen Bereichen auftretende Engpässe zu vermeiden.
5. Die Lohnentwicklung wurde nicht negativ beeinflusst. Vereinzelt Fälle von Lohndumping konnten dank der flankierenden Massnahmen weitgehend korrigiert werden.

Die Öffnung des schweizerischen Arbeitsmarkts gegenüber der EU entwickelte für die schweizerische Wirtschaft in den letzten Jahren eine viel grössere Bedeutung als erwartet.

Ausländerfragen

Neuerungen in der Gesetzgebung

Das *neue Ausländergesetz*, das am 24. September 2006 vom Volk angenommen worden war, trat auf den 1. Januar 2008 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt wurden auch die dazugehörigen Verordnungen wirksam. Mit dem neuen Gesetz erhält die schweizerische Migrationspolitik eine klare qualitative Ausrichtung. Die Wirtschaft soll ihre Arbeitskräfte primär in der Schweiz sowie im EU- und EFTA-Gebiet rekrutieren, kann aber bei besonderem Bedarf auch qualifiziertes Personal anderer Herkunft einsetzen.

Die Rechtsstellung und Mobilität der hier lebenden Ausländerinnen und Ausländer wird verbessert. So besteht ein Anspruch auf die Bewilligung von Berufs- und Stellenwechsel, auch der Kantonswechsel ist neu ohne weiteres möglich. Wichtige Akzente setzt das Gesetz bei der Integration. Diese soll sowohl gefördert als auch von den Migranten eingefordert werden, wofür u. a. das Mittel der Integrationsvereinbarung zur Verfügung steht. Zudem kann schon die Erteilung einer Bewilligung mit der Bedingung verknüpft werden, dass ein Sprach- oder Integrationskurs besucht wird. Mit dem verstärkten Datenaustausch zwischen den Behörden sowie einem neuen Straftatbestand der Täuschung von Behörden wird das Instrumentarium zur Missbrauchsbe-kämpfung verstärkt. Auch zur Verfolgung von Schleppern stehen nun griffige Massnahmen zur Verfügung.

Ebenfalls auf den 1. Januar 2008 trat der *zweite Teil des revidierten Asylgesetzes* in Kraft. Unter anderem erlaubt die neue Drittstaatenregelung eine einfachere Ausweisung in sichere Drittstaaten. Neu kann

am Flughafen ein vollständiges Asylverfahren durchgeführt und ein Asylsuchender 60 Tage am Flughafen festgehalten werden. Die Anhörungen von Asylsuchenden führt neu vorwiegend das Bundesamt für Migration durch, der Bund leistet Rückkehrhilfe. Er kann dazu nicht nur die Finanzierung von Rückkehrberatungsstellen und Projekten in der Schweiz sowie im Ausland übernehmen, sondern auch finanzielle Unterstützung im Einzelfall vorsehen.

Mit der Revision des Asylgesetzes sollen bestehende Missbräuche im Asylwesen eingedämmt und die Probleme bei der Rückführung von abgewiesenen Asylsuchenden gelöst werden. Verfolgte Menschen erhalten aber wie bisher in der Schweiz umfassenden Schutz.

40 verschiedene Integrationsmassnahmen

Der Bundesrat hatte – gestützt auf den Integrationsbericht des Bundesamts für Migration (BFM) vom Juli 2006 – die Departemente und Ämter beauftragt, in ihren Zuständigkeitsbereichen Massnahmen zur Verbesserung der bestehenden Probleme und Integrationsdefizite zu entwickeln. Im August 2007 verabschiedete er einen umfassenden Bericht mit einem *Massnahmenplan zur Integrationsförderungspolitik*. Der Plan enthält 40 verschiedene Massnahmen, in erster Linie aus den Bereichen Sprache, Bildung und Arbeit.

Sprachkenntnisse bilden für Jugendliche die Voraussetzung, um die Schule und Berufsbildung erfolgreich zu absolvieren. Erwachsene benötigen sie, um im Arbeitsmarkt bestehen zu können. Daher bildet die Sprachförderung einen Schwerpunkt ne-

ben den ebenfalls als prioritär bezeichneten Bereichen Berufsbildung und Arbeit.

Die Eidgenössische Ausländerkommission (EKA) würdigte in einer ausführlichen Stellungnahme die positiven und negativen Aspekte der Integrationsvereinbarung; sie hat dazu Empfehlungen erarbeitet.

Von der Ausländerkommission zur Migrationskommission

Die EKA setzte sich in den vergangenen zwei Jahren mit verschiedenen Fragen der Integration und Kommunikation auseinander. Die Medien standen deshalb auch im Mittelpunkt der letzten Jahrestagung, an der Empfehlungen im Bereich *Integration und Medien* vorgestellt wurden. Demnach sollten die Medien in der Berichterstattung den positiven Aspekten der Migration mehr Gewicht geben. Auch sollten stereotype Beschreibungen vermieden und die Vielfalt besser abgebildet werden.

Für die zweite Ausschreibung des *Schweizer Integrationspreises* wurden 130 Bewerbungen eingereicht. Die grosse Mehrheit stammte aus der Deutschschweiz, lediglich 17 Kandidaturen kamen aus der Romandie und 5 aus dem Tessin. Mit dem Schweizer Integrationspreis ausgezeichnet wurden drei Projekte aus drei unterschiedlichen Bereichen (Wirtschaft, Bildung und Sport): Crescenda, ein Gründerzentrum für Migrantinnen in Basel; Spielgruppeplus, ein Bildungsprojekt für Vorschulkinder im Kanton Zürich und Teamplay, eine Weiterbildung für Fussballtrainer.

Die Arbeitsgruppe «Sans Papiers» beendete ihre Tätigkeit per Ende 2007. Das Pilotprojekt, welches im Herbst 2006 mit

zehn Kantonen gestartet war, musste aber bereits im Juni 2007 beendet werden; zu wenig Gesuche gingen auf die Legalisierung des Aufenthaltes ein. Die Arbeitsgruppe setzte jedoch ihre Arbeit als Vermittlerin zwischen Sans-Papiers und den Behörden bis zum Jahresende fort.

Der Bund unterstützt Integrationsprojekte seit 2001 mit finanziellen Beiträgen, deren Vergabe jeweils auf einem Schwerpunktprogramm basiert. Das aktuelle Programm läuft Ende 2007 aus. Von 740 eingereichten Finanzierungsgesuchen wurden 80% bewilligt. Diese 598 Projekte konnten mit insgesamt CHF 13 Mio. unterstützt werden.

Die Ausländerkommission löste sich nach 37 Jahren unterschiedlichster Aktivitäten auf Ende 2007 in dieser Form auf. Sie wurde am 1. Januar 2008 mit der Flüchtlingskommission in die neue Migrationskommission überführt. Trotz einer Verkleinerung der Kommission behalten der Schweizerische Gewerbeverband und der Schweizerische Arbeitgeberverband als Vertreter der wichtigen Integration am Arbeitsplatz ihre Sitze.

Schweiz auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen

Die Schweizer Wirtschaft ist auf ausländische Erwerbstätige angewiesen, wie auch die aktuellen Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) zeigen. Die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen stieg im Vergleich zum Vorjahr (2006) erneut deutlich an (+26000 Personen bzw. +3,1%). Im 2. Quartal 2007 war jede fünfte der insgesamt 4,122 Mio. Erwerbstätigen mit ständigem Aufenthalt in der Schweiz aus-

ländischer Nationalität (876000 bzw. 21%). Die Zahl der Erwerbstätigen schweizerischer Nationalität nahm ebenfalls deutlich zu (45000 Personen bzw. +1,4%).

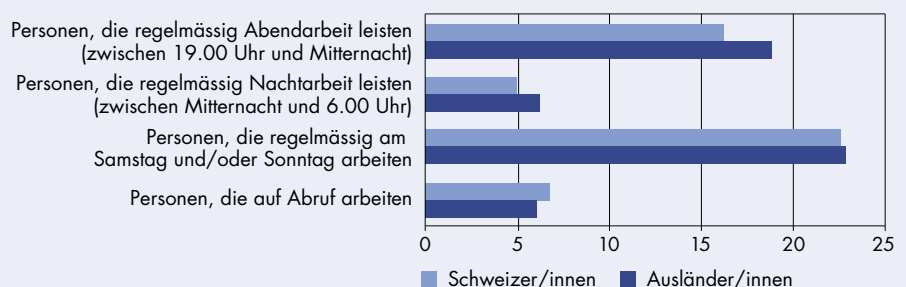
Seit *Inkrafttreten des Freizügigkeitsabkommens* zwischen der Schweiz, den EU-15- und EFTA-Staaten am 1. Juni 2002 nahm die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen aus diesen Ländern kontinuierlich zu. Zwischen 2006 und 2007 war vor allem die Zunahme deutscher (+12% bzw. +12000) und portugiesischer Erwerbstätiger (+6,6% bzw. +7000) bemerkenswert. Dagegen nahm in der gleichen Zeit die Zahl der Erwerbstätigen aus Spanien und Griechenland (je -5,3% bzw. -3000) sowie aus Italien ab (-0,6% bzw. -1000). Die Mehrheit der ausländischen Erwerbstätigen stammte aus einem EU-15- oder EFTA-Land (62% bzw. 544000). Der Anteil der Staatsangehörigen aus den übrigen EU-Staaten erreichte dagegen nur 2% bzw. 17000 Personen. Die zahlenmässig stärksten Gruppen stellten weiterhin die Erwerbstätigen aus Italien und den westlichen Balkanländern mit je 18% (162000 bzw. 161000), gefolgt von den deutschen und

portugiesischen Erwerbstätigen mit einem Anteil von je 13% (115000 bzw. 110000).

Ausländische Staatsangehörige zwischen 15 und 64 Jahren beteiligten sich etwas weniger häufig am *Arbeitsmarkt* als Schweizerinnen und Schweizer; 2007 betrug die *Erwerbsquote* 80% gegenüber 82%. Dieser Unterschied ist auf die tiefere Erwerbsbeteiligung bei den ausländischen Frauen zurückzuführen. Während nur 71% der Ausländerinnen erwerbstätig oder auf Arbeitssuche waren, betrug der entsprechende Anteil bei den Schweizer Frauen 76%. Allerdings arbeitete die Mehrheit der Schweizerinnen Teilzeit (60%), während der Anteil der Teilzeitarbeitenden bei den Ausländerinnen nur 45% betrug. Dagegen war bei den Männern die Erwerbsbeteiligung bei den Schweizern und Ausländern gleich gross (je 88%).

Die *Erwerbsquote* der 15- bis 64-Jährigen aus den EU- und EFTA-Ländern lag mit 84% sogar auf höherem Niveau als die Quote der Schweizerinnen und Schweizer. Den höchsten Anteil an Erwerbspersonen

Arbeitsbedingungen nach Nationalität, in %, 2007



Quelle: © Bundesamt für Statistik

weisen mit 85 % die Nord- und Westeuropäer auf.

Im Vergleich zum Jahr 2006 stieg sowohl bei den ausländischen als auch bei den schweizerischen Staatsangehörigen die Erwerbsquote an (+0,5 bzw. +0,4 Prozentpunkte). Am stärksten nahm die Quote bei den ausländischen Männern zu (+0,8 Prozentpunkte).

Ausländische Staatsangehörige zwischen 15- und 64 Jahren verzichteten hauptsächlich aus familiären Gründen auf eine Erwerbstätigkeit (7%; Schweizer/-innen: 5,6%). Aufgrund einer Ausbildung gingen weitere 4,9% ausländische (6% schweizerische) Personen keiner Erwerbstätigkeit nach. Aus gesundheitlichen Gründen waren 4,9% der Ausländerinnen und Ausländer arbeitsunfähig (Schweizer/-innen: 2,1 %). Hier bestanden zwischen den Ausländergruppen beträchtliche Unterschiede: Der Anteil der Nord- und Westeuropäer betrug 1,4%, während die Anteile der Südeuropäer (5,1%) und der Personen aus dem Westbalkan (9,4%) deutlich höher waren.

Die *Erwerbslosenquote* der Ausländer/-innen ging im Vergleich zu 2006 deutlich zurück (–1,3 Prozentpunkte). 2007 waren insgesamt 67 000 ausländische Personen erwerbslos (5,2%). Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit der schweizerischen Bevölkerung betrug 2,1%. Die Unterschiede bei der Erwerbslosenquote können teilweise durch das im Durchschnitt verhältnismässig niedrige Ausbildungsniveau der ausländischen Arbeitskräfte erklärt werden. Ausländische Frauen waren besonders von Erwerbslosigkeit

betroffen (9,4%; Schweizerinnen: 3,3%).

Weniger Einbürgerungen

2007 wurden 45 000 Personen eingebürgert, das sind 2718 (–6 %) weniger als im Vorjahr. An erster Stelle der Herkunftsländer steht erneut Serbien (10 428), wie im Vorjahr gefolgt von Italien (4759) und der Türkei (3046).

Die Zahl der Einbürgerungen aus Spanien und Frankreich blieb gleich, dagegen stieg die Zahl jener aus Deutschland und Italien um je gut 200 Personen (+19% bzw. 3,7%). Die Einbürgerungen von Personen aus Serbien (–11%), Bosnien-Herzegowina (–4,5%), Türkei (–12%), Kroatien (–9%), Sri Lanka (–25%) und Portugal (–7,5%) waren rückläufig.

Nachdem 2006 die Einbürgerungen aufgrund der Gebührenreduktion gestiegen waren, sanken sie 2007 wieder leicht, lagen aber immer noch über dem Niveau von 2005 (40 000 Einbürgerungen).

Weniger Asylgesuche

Die Zahl der Asylgesuche belief sich 2007 insgesamt auf 10 387; dies bedeutete im Vergleich zum Vorjahr eine Abnahme um 1,4%. An erster Stelle lag zum ersten Mal seit Jahren nicht Serbien, sondern Eritrea mit 1662 Asylsuchenden (16% des Totals). Das waren 461 Gesuche mehr von eritreischen Staatsangehörigen als im Vorjahr. An zweiter Stelle folgte Serbien mit 953 Gesuchen (2006: 1225 Gesuche). An dritter Stelle lag wie im Jahr 2006 Irak mit 935 neuen Gesuchen (2006: 816 Gesuche).

Löhne und Arbeitsbedingungen

Lohnerhöhungen 2007

Gemäss Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) stieg der *Nominallohnindex* im Jahr 2007 durchschnittlich um 1,6% gegenüber 2006. Damit liegt er bei 102,8 Punkten (2005 = 100). Unter Einbezug der durchschnittlichen Jahresteuierung von 0,7% ergab sich bei den Reallöhnen eine Steigerung um 0,9% (101,0 Punkte).

Damit hat sich der *Konjunkturaufschwung* 2007 definitiv in der Nominallohnentwicklung niedergeschlagen und wurde der Richtungswechsel in der Lohnentwicklung, der im Jahre 2006 eingesetzt hatte, bestätigt. Dabei ist überdies zu berücksichtigen, dass die hohen Löhne und die Bonuszahlungen ebenso wenig in den Nominallohnindex einfließen wie die strukturellen Lohnveränderungen. Für die Beurteilung der gesamtwirtschaftlichen Lohnentwicklung ist der Nominallohnindex nur bedingt aussagekräftig.

Verantwortlich für den Anstieg der Nominallöhne waren die gute Wirtschaftslage im Jahr 2006 sowie – trotz Anzeichen für eine mögliche Wachstumsverlangsamung – allgemeine positive Aussichten für das Jahr 2007. In der Gesamtwirtschaft stiegen die Nominallöhne stärker als die für das Jahr 2007 im Rahmen der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge ausgehandelten Effektivlöhne (+1,3% generell zugesichert).

Der *sekundäre Sektor* verzeichnete gemäss Lohnindex 2007 eine durchschnittliche Nominallohnerhöhung von 1,5%: Das entspricht einer stärkeren Zunahme als 2006 (+1,1%) und 2005 (+1,2%). Im Herbst 2006, zum Zeitpunkt der Lohnverhandlungen für das Jahr 2007, war die Industrie-

produktion stark im Wachsen begriffen. Die Branchen, deren Produktionsniveau und Auftragsbestände zugenommen haben, konnten von den deutlichsten Lohnerhöhungen profitieren. Dies trifft vor allem für den Bausektor (+1,7%) und für die chemische Industrie (+2,2%) zu. Die Herstellung von Präzisionsinstrumenten und Uhren (+1,6%) weist ebenfalls eine leicht stärkere Zunahme als der Industriesektor auf. Die geringsten Lohnentwicklungen sind bei der Herstellung von Lebensmitteln, Getränken und der Tabakverarbeitung (+0,1%) sowie der Herstellung von Textilien und Bekleidung (+0,7%) zu verzeichnen.

Der *tertiäre Sektor* weist eine Nominallohnentwicklung von 1,7% auf; das entspricht einer stärkeren Zunahme als 2006 (+1,2%) und 2005 (+0,9%). Im Finanzsektor ist eine deutlich überdurchschnittliche Lohnentwicklung auszumachen: Die Löhne für Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe legten um 2,4% zu und jene im Kreditgewerbe um 2,5%. Diese beiden Branchen beeinflussen die positive Nominallohnentwicklung des gesamten Dienstleistungssektors am signifikantesten. Die Lohnentwicklungen in den Branchen Gesundheit (+1,4%), Gastgewerbe (+1,1%) oder Handel und Reparatur von Automobilen (+0,7%) liegen deutlich unter dem Durchschnitt.

Lohnabschlüsse in den Gesamtarbeitsverträgen

Von den Lohnverhandlungen im Rahmen der wichtigsten GAV sind über eine Million Personen betroffen. Für 2007 wurden nominale Lohnerhöhungen von durchschnittlich 2% beschlossen. Erstmals seit fünf Jahren wurde die 2%-Grenze erreicht.

Bei einer Teuerung von 0,7% nahm somit die Kaufkraft der Löhne im Jahr 2007 um 1,3% zu.

Die gesamthafte Erhöhung von 2% teilt sich in 1,3% generelle und 0,7% individuelle Erhöhungen. Zwei Drittel der für Lohnerhöhungen bestimmten Lohnsumme (66%) wurde damit generell erteilt. Seit 2005 liegt der Anteil der generellen Erhöhungen bei über 60% (2005: 63%, 2006: 67%).

Die *Mindestlohnerhöhung* von 2,9% gehört mit jener von 2001 (+2,9%) und 2002 (+2,6%) zu den höchsten der vergangenen zehn Jahre. Die Anzahl GAV mit Mindestlohnverhandlungen hat gegenüber 2006 um 6% zugenommen und betrifft rund eine Million Arbeitnehmende.

Im *sekundären Sektor* wurden die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne um durchschnittlich 0,9% angehoben, im *tertiären Sektor* um 2,4%. Für kaufmännische Angestellte und Verkaufspersonal wurden die Mindestlöhne im Rahmen der GAV um 6,7% erhöht. Bei den öffentlich-rechtlichen GAV lagen die durchschnittlichen Lohnanpassungen bei 2% während es bei den privatrechtlichen GAV 3% waren.

Die deutlichsten Mindestlohnanpassungen verzeichneten die Branchen Kreditgewerbe (+8,6%), kantonale öffentliche Verwaltung (+2,1%), Landverkehr (+1,9%), Nebentätigkeiten für den Verkehr und Gastgewerbe (je +1,8%). Demgegenüber stiegen die Mindestlöhne im Gesundheits- und Sozialwesen um 0,6% und bei der Herstellung von medizinischen Geräten, Präzisionsinstrumenten und Uhren um 0,5%. Im Grosshandel und beim Handel und der Re-

paratur von Autos verharren die Mindestlöhne auf dem Vorjahresstand.

Ergebnisse der Lohnstrukturerhebung 2006

2006 belief sich der Bruttomedianlohn in der Schweiz auf CHF 5674.– pro Monat. Die am schlechtesten bezahlten Lohnempfänger und -empfängerinnen (unterste 20% der Lohnskala) haben weniger als CHF 4286.– pro Monat verdient, während die am besten bezahlten Arbeitnehmenden (oberste 20% der Skala) einen Monatslohn von mehr als CHF 8029.– erhalten haben.

Der Anteil der Tieflohnstellen (Vollzeitstellen, mit weniger als CHF 3500.– brutto

pro Monat) ist zwischen 2000 und 2006 von 10,9% auf 6,2% gesunken. Im gleichen Zeitraum ist auch der Anteil der Arbeitsstellen mit einem monatlichen Bruttolohn von unter CHF 4000.– von 21% auf 14% zurückgegangen. Der Prozentsatz der Tieflohnstellen variiert je nach Wirtschaftsbranche stark (Nahrungsmittelindustrie 9,6%, Gastgewerbe 28%, persönliche Dienstleistungen 43%).

Die durchschnittlichen Monatslöhne der *oberen Kader* unterschieden sich im Jahr 2006 um bis zu CHF 12 000.– brutto: So wurden im Bankensektor CHF 18 016.– bezahlt, während das obere Kader im Gastgewerbe CHF 5648.– verdiente. Die Lohnschere ist

bei den niedrigeren Kaderstellen deutlich weniger ausgeprägt. Zwischen 2004 und 2006 sind die Löhne des Topmanagements um durchschnittlich 5,3% auf CHF 21 472.– brutto pro Monat gestiegen.

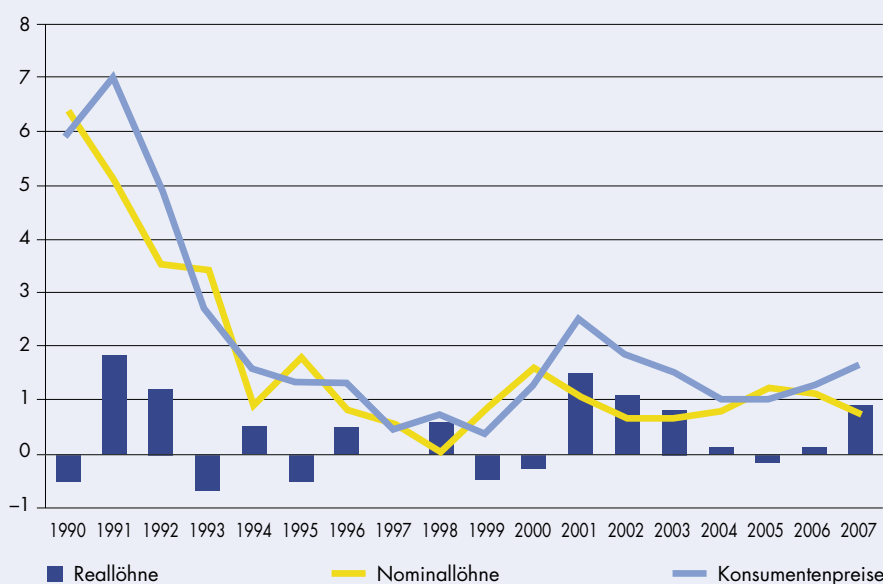
Im Allgemeinen hängt das Lohnniveau sowohl vom Alter als auch von der Anzahl Dienstjahre ab. Personen an Arbeitsstellen mit dem höchsten Anforderungsniveau, die gleich viele Dienstjahre vorweisen, verdienen gewöhnlich mit zunehmendem Alter mehr. Dabei handelt es sich um eine Art «Erfahrungszuschlag». Andererseits ist bei den Arbeitsstellen mit dem niedrigsten Anforderungsniveau bei gleichaltrigen Arbeitnehmenden die Anzahl der Dienstjahre für die Höhe des Lohns ausschlaggebend. In diesem Fall handelt es sich eher um eine «Treueprämie».

Arbeitszeit 2006

Gemäss der Arbeitsvolumenstatistik des Bundesamts für Statistik wurden 2006 in der Schweiz 7,111 Mrd. Arbeitsstunden geleistet. Das sind 1,5% mehr als 2005. Die Steigerung erklärt sich hauptsächlich aufgrund der Zunahme des jährlichen Volumens der Normalarbeitszeit (+1,6%) sowie des jährlichen Überstundenvolumens (+1,2%). Letzteres entspricht rund 92 000 Vollzeitstellen. Seit 2003 ist die wöchentliche Normalarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmenden stabil: Sie lag 2006 bei 42 Stunden und 21 Minuten.

Entwicklung der Nominallöhne, der Konsumentenpreise und der Reallöhne, 1990–2007

Veränderung gegenüber dem Vorjahr, in %



Quelle: © Bundesamt für Statistik

Arbeitsrecht 2007

Die Eidgenössische Arbeitskommission tagte im Laufe des Berichtsjahres zwei Mal. Dabei befasste sie sich neben der Jugendschutzverordnung unter anderem mit der Vertrauensarbeitszeit und den neuen Regelungen zum Pikett in Spitälern und Kliniken. 2005 hatte sich die Schweiz erstmals an der europäischen Erhebung über die *Arbeitsbedingungen* beteiligt. 2007 lagen nun die Auswertungen vor, welche präsentiert und diskutiert wurden. Dabei informierte das Seco, dass für 2008 und 2009 Vollzugsschwerpunkte der Arbeitsinspektion bei muskuloskeletalen Beschwerden vereinbart wurden. Die Schweiz weist im europäischen Vergleich gute bis sehr gute Resultate auf.

Im Juni 2006 verabschiedete das Parlament die Revision von Art. 29 Abs. 1 Arbeitsgesetz, *Herabsetzung des Schutzalters* für jugendliche Arbeitnehmer von 20 auf 18 Jahre. Danach erarbeitete ein Ausschuss unter Beteiligung der Sozialpartner und der kantonalen Vollzugsbehörden einen Verordnungsentwurf, der Anfang 2007 in die Vernehmlassung ging. Mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) und den Sozialpartnern wurde zudem eine Departementsverordnung über die Ausnahmen des Verbots von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundausbildung erarbeitet. Das geänderte Arbeitsgesetz und die beiden Verordnungen wurden auf den 1. Januar 2008 in Kraft gesetzt.

Ebenfalls am 1. Januar 2008 trat das Schwarzarbeitsgesetz in Kraft. Die Kampagne, welche die Einführung des Gesetzes begleiten soll, wurde im Herbst 2007 gestartet.

Uneinigkeit in Einzelfragen beim Passivrauchen

Die parlamentarische Initiative Gutzwiller zum Schutz der Bevölkerung und der Wirtschaft vor den Auswirkungen des passiven Rauchens wurde richtigerweise in ein Bundesgesetz über den *Schutz vor Passivrauchen* umgewandelt. Die ursprünglich geplante Bestimmung im Arbeitsgesetz hätte die Vollzugsverantwortung einseitig dem Arbeitgeber übertragen, was der Schweizerische Arbeitgeberverband strikte ablehnte. Ständerat und Nationalrat sind sich jedoch in Einzelfragen noch nicht einig. Dadurch besteht die Gefahr, dass nun doch weiter die Kantone legislieren und damit der Zweck des Gesetzes, eine einheitliche Regelung für die Schweiz zu schaffen, nicht erreicht wird.

Die Initiative Wasserfallen, wonach die Kantone bis zu vier *Sonntagsverkäufe* ohne Bedürfnisnachweis zulassen können, wurde als Art. 19 Abs. 6 ArG, in der Wintersession von beiden Räten gutgeheissen.

2007 wurden verschiedene Vorstösse für neue arbeitsrechtliche Bestimmungen lanciert. Unter anderem verlangt wurden die Festlegung eines Mindesteinkommens und eine neue Regelung der Entschädigung von Überstunden bei Teilzeitarbeit. Der Schweizerische Arbeitgeberverband bekämpfte alle Ansätze zur Einschränkung der Arbeitsmarktfreiheit und fand dabei erfreulicherweise die Unterstützung der Parlamentsmehrheit.

Vorstösse zur Gleichstellung

Im März 2007 wurden verschiedene Vorstösse zum Thema *Gleichstellung* – insbesondere zur Lohnleichheit – behandelt.

Der Nationalrat wies die meisten dieser Anliegen ab. Eine Motion zur Einführung eines Vaterschaftsurlaubs wurde vom Nationalrat gutgeheissen, vom Ständerat in der Wintersession aber erfreulicherweise abgelehnt.

Die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes zu seinem 10-jährigen Jubiläum ergab, dass die Gleichstellung in der Schweiz noch nicht voll verwirklicht ist. Das Eidgenössische Büro für Gleichstellung, das Seco und das Bundesamt für Justiz luden im November 2007 zu einem Hearing ein. Ziel war es, von funktionierenden Modellen zur Gleichstellung anderer Länder zu lernen. Die eingeladenen Sozialpartner kamen einhellig zum Schluss, dass es für die Schweiz wohl besser sei, in bewährter sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit eine Lösung für die noch bestehende Lohnungleichheits-Probleme zu finden.

Die Motion zum Schutz von Hinweisgebern von Korruption (*Whistleblower*), die vom Ständerat geändert und entschärft worden war, wurde auch vom Nationalrat verabschiedet. Der Bundesrat wird einen Gesetzesentwurf vorlegen.

Zu den arbeitsrechtlichen Dienstleistungen der Geschäftsstelle im Berichtsjahr gehörten Auskünfte an Mitglieder und Parlamentarier. Das Inkrafttreten der neuen Gesetze wurde im «Schweizer Arbeitgeber» publizistisch begleitet.

Die 2007 im «Schweizer Arbeitgeber» publizierten arbeitsrechtlichen Entscheide werden wie jedes Jahr in einer Sammlung (SAE/JU-TRAV 2007) zusammengefasst und herausgegeben.

Sozialpolitische Entwicklung

Das Berichtsjahr war wiederum sozialpolitisch reich befrachtet. Im Vordergrund stand dabei der richtungweisende, positive Volksentscheid über die *5. IV-Revision*. Die Arbeitgeber hatten ein grosses Interesse am Gelingen der Revision. Diese stellt nicht nur den Grundsatz «Integration vor Rente» wieder ins Zentrum der Invalidenversicherung und korrigiert damit Fehlentwicklungen der letzten Jahrzehnte, sondern sie trägt auch finanziell zur dringend notwendigen Entlastung des Sozialwerks bei. Allein dieser Beitrag wird nicht genügen. Vielmehr ist eine Zusatzfinanzierung notwendig, welche Parlament und Volk herausfordern wird. Der Schweizerische Arbeitgeberverband setzt sich für eine finanzielle Sanierung der IV über eine befristete MwSt.-Erhöhung ein. Die nachhaltige Sicherung dieses Sozialwerks, welches sich mit CHF 11,41 Mrd. Schulden in einem desolaten Zustand befindet, liegt auch im Interesse der Wirtschaft.

Sozialpolitik – eine permanente Grossbaustelle

Neben dem «Krisenfall» der IV stehen oder standen beinahe alle anderen Sozialversicherungszweige vor Revisionsentscheiden. Dazu gehört die Alters- und Hinterlassenenversicherung ebenso wie die Arbeitslosenversicherung, die Unfallversicherung und die Krankenversicherung. In der beruflichen Vorsorge stehen eine Senkung des Umwandlungssatzes sowie die Strukturreform auf der Agenda, und die Sozialhilfe stösst wegen falscher Anreize auf Kritik. Die Liste wird abgerundet durch die Pflegeversicherung, das Familienzulagengesetz – kaum verabschiedet, soll mittels einer Revision bereits eine Ausweitung auf selbstständig Erwerbstätige erfolgen – und die Erwerbsersatzordnung.

Die Arbeit an so vielen Revisionsvorhaben ist kaum mehr zu bewältigen. Es fehlen zielgerichtete und konzertierte Reformprojekte, die auch dem dringenden Bedarf nach einer besseren Koordination der Versicherungszweige Rechnung tragen.

In nächster Zeit stehen Entscheide mit erheblicher Bedeutung für die weitere Entwicklung der Altersvorsorge an. Zum einen sind die *11. AHV-Revision* und die *Anpassung des Umwandlungssatzes beim Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)* bzw. weitere BVG-Anpassungen sowie die 3. Säule konsequent aufeinander abzustimmen und im Sinne einer Flexibilisierung umzusetzen. Dabei dürfen im Hinblick auf die *12. AHV-Revision* keine falschen Anreize gesetzt werden. Es geht darum, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmender zu fördern und hierzu die Weichen richtig zu stellen. Rentenvorbezug und -aufschub, Weiterversicherungsmöglichkeit und Ergänzung über die private Vorsorge sowie Förderung der Altersteilzeit sind entsprechende Stichwörter. Ein falsches Signal wäre die Einführung einer subventionierten Vorruhestandsrente, führt dies doch zu einer faktischen Rentenalter-senkung. Zum anderen müssen technische Parameter wie Umwandlungssatz und Mindestzinssatz in der 2. Säule den Realitäten angepasst werden. Nur ein nachhaltig gesichertes Vorsorgesystem ermöglicht den Fortbestand des Generationenvertrages.

Sozialpolitik nicht isoliert betrachten

Diese sozialversicherungspolitischen Grundsatzentscheide mit Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotential sind mit «flankierenden Massnahmen» zu begleiten. Eine

wichtige Rolle spielt dabei die konsequente Neuorientierung der schweizerischen Familienpolitik. Die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* gewinnt an Bedeutung. Die demographische Entwicklung zeigt: Nur bei einer hohen Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen haben wir eine Chance, jenes Wachstum zu generieren, das wir künftig für die Erhaltung von Wohlstand und sozialer Sicherheit benötigen. Eine hohe Erwerbstätigkeit von Elternpaaren lässt sich aber nur bei einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreichen. Dazu braucht es ein genügendes Angebot für die familien- und schulergänzende Betreuung von Kindern und Jugendlichen. Hingegen führt die von linker Seite geforderte Erhöhung der Familienzulagen nicht zum Ziel.

Keine Politik der reinen Kosmetik mehr

All das zeigt auf, dass zur Bewältigung der mehrschichtigen und komplexen Probleme eine Politik der blossen Kosmetik nicht genügt. Vielmehr muss sich das Parlament an die grossen Brocken heranwagen und unser System der sozialen Sicherheit zukunfts-tauglich machen. Dass auch grosse Projekte erfolgreich realisiert werden können, zeigte die Neugestaltung des Finanzausgleichs zwischen Bund und Kantonen (NFA). Dabei ist der wechselseitigen Abhängigkeit der verschiedenen Politikbereiche – Sozial-, Familien-, Gesellschafts- und Finanzpolitik – die gebührende Aufmerksamkeit zu schenken.

Kranken- und Unfallversicherung

Krankenversicherung (KVG)

Stand

Am 11. März 2007 wurde die vom Schweizerischen Arbeitgeberverband bekämpfte Volksinitiative «für eine soziale *Einheitskrankenkasse*» von den Schweizer Stimmberechtigten überaus deutlich mit einem Nein-Stimmen-Anteil von 71,2% abgelehnt. Die vom «Mouvement Populaire des Familles» lancierte Initiative verlangte für die Grundversicherung eine einzige Krankenkasse. Weiter wollte die Initiative, dass die Prämien in der Grundversicherung nach dem Einkommen und Vermögen der Versicherten festgelegt werden.

In der Wintersession verabschiedete das eidgenössische Parlament einen Gegenvorschlag zur von der SVP lancierten Volksinitiative «Ja zu tieferen *Krankenkassenprämien*», worauf das Initiativkomitee diese zurückzog. Der vom Schweizerischen Arbeitgeberverband unterstützte Gegenvorschlag gelangte am 1. Juni 2008 zur Abstimmung. Inhaltlich will der Gegenvorschlag ein von Wahlfreiheit, Qualität, Wettbewerb und sozialer Sicherheit geprägtes Gesundheitssystem in der Bundesverfassung verankern.

Nachdem der Nationalrat der Volksinitiative «Ja zur *Komplementärmedizin*» eine Absage erteilt hatte, sprach sich der Ständerat in der Dezembersession für einen gemässigeren Gegenvorschlag aus.

Schliesslich stimmten die eidgenössischen Räte in der Wintersession einer Revision der *Spitalfinanzierung* zu. Diese verhalf zumindest in Teilen einer freien Spitalwahl zum Durchbruch und verfeinerte

den Risikoausgleich. Neben Alter und Geschlecht soll beim Risikoausgleich künftig auch das erhöhte Krankheitsrisiko der Versicherten berücksichtigt werden. Eine weitere Revisionsvorlage zum Themenbereich Managed Care steckt mitten in den parlamentarischen Beratungen.

Beurteilung

2007 wurden in der Gesundheitspolitik wichtige Entscheide gefällt bzw. Weichenstellungen vorgenommen. Einer Monopolisierung der Grundversicherungsträger und einem insbesondere den Mittelstand stark belastenden Finanzierungssystem wurden die Riegel geschoben. Eine *Einheitskrankenkasse* hätte nicht zu den erhofften Kostenreduktionen im Gesundheitswesen geführt. Erfolgversprechend ist vielmehr der vom Gegenvorschlag zur SVP-Initiative vorgezeichnete Weg über eine Preis- und Qualitätstransparenz. Die Verstärkung des Wettbewerbs mit Preis- und Qualitäts-Vergleichsmöglichkeiten für jeden Einzelnen führt über die Wahlfreiheit zum nötigen Druck auf die Gesundheitskosten. Daher unterstützt der Schweizerische Arbeitgeberverband die vorgesehene *Änderung der Gesundheitsverfassung*. Schliesslich wurden wichtige Anliegen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands im Bereich der *Spitalfinanzierung* berücksichtigt: die Möglichkeit einer schweizweiten, freien Spitalwahl sowie die Einführung von Fallkostenpauschalen.

Unfallversicherung (UVG)

Stand

Mitte März 2007 nahm der Schweizerische Arbeitgeberverband Stellung zu den bundesrätlichen Vorschlägen zur *UVG-Revision*.

Diese postulieren im Leistungsbereich vor allem die Erhöhung des massgeblichen Invaliditätsgrades sowie die Kürzung der Invaliditätsrenten im Alter. Zudem soll eine Höchstgrenze von CHF 1 Mrd. für Leistungen bei Grossereignissen eingeführt werden. Auf der institutionellen Ebene ist eine nachhaltige Weiterentwicklung des Suva-Modells vorgesehen, d. h. die Mehrfachträgerschaft in der Unfallversicherung mit Suva und Privatversicherern. An den bisherigen Zuständigkeitsgrenzen soll im Wesentlichen festgehalten und der Suva die Möglichkeit eröffnet werden, ihre Kernkompetenzen (z. B. Case Management) besser auszuschöpfen. Schliesslich wird mit verschiedenen Modellvarianten eine Modernisierung der Suva-Governance vorgeschlagen

Weiter beschloss der Bundesrat, den höchstversicherten Verdienst per 1. Januar 2008 von CHF 106 800.– auf CHF 126 000.– anzuheben. Der günstige Kostenverlauf sowie der Wechsel von der Gemeinschafts-

zur Einzeltarifierung erlaubt es zudem, die Berufsunfall-Prämien auf 2008 hin zu senken. Auch die Suva beschloss eine Prämien-senkung um durchschnittlich 5%.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt im Wesentlichen die Vernehmlassungsvorlage zur *Anpassung der obligatorischen Unfallversicherung* an die Erfordernisse einer modernen Sozialversicherung. Im Leistungsbereich sind insbesondere die vorgesehenen Korrekturen bei der Invalidenrente zu befürworten. Deren Kürzung im Alter würde zum einen stossende Überversicherungstatbestände ausschliessen und zum anderen erhebliche Einsparungen mit sich bringen. Die Weiterführung der Mehrfachträgerschaft für die soziale Unfallversicherung und die Ausrichtung der Führungsstruktur der Suva auf moderne Governance-Standards im Rahmen des vorgeschlagenen Aufsichtsratsmodells ist ausdrücklich zu begrüssen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Stand

2006 hatte die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) die *Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit* (ASA) überarbeitet und Anfang des Berichtsjahres im Internet aufgeschaltet. Um darauf aufmerksam zu machen, startete die EKAS im Frühjahr 2007 eine Kampagne in ausgewählten Fachzeitschriften und schaltete Banner auf verschiedenen Internetseiten. Nach dem Überarbeiten der ASA-Richtlinie konnten zudem bisher verwendete Kontroll- und Merkblätter aufgehoben werden.

Das Kleinbetriebs-Tool wurde für KMU-Betriebe des Dienstleistungssektors über das Internet zugänglich gemacht. Mit diesem Werkzeug können Betriebe ihre Mitarbeitenden online schulen. Eine kurze Einführung ins Thema mit entsprechenden Anschlussfragen soll für mögliche Gefahren am Arbeitsplatz in Kleinbetrieben sensibilisieren. Am Schluss jedes Themas kann das Ergebnis ausgedruckt werden. Damit ist, falls notwendig, der Nachweis möglich, dass die gesetzlichen Verpflichtungen (Unfallversicherungsgesetz) eingehalten worden sind.

Im Herbst 2007 erteilte der Bundesrat dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) den Auftrag, bis Herbst 2008 einen Entwurf für neue gesetzliche Bestimmungen zur *Stärkung von Prävention und Gesundheitsförderung* zu erarbeiten. Dieses «Präventionsgesetz» wird zwangsläufig die unternehmerischen Arbeiten beeinflussen. Es sollte daher möglichst auch die Interessen der Arbeitgeber berücksichtigen.

Gestützt auf die Vorarbeiten der Fachkommission 20 konnte der Bundesrat im Herbst 2007 die neue Kranverordnung in Kraft setzen. Darin werden die Vorschriften über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden bei der Arbeit mit Kranen den geänderten Anforderungen der Praxis angepasst. Weiter verabschiedete der Bundesrat die revidierte Jugendschutzverordnung, die sich nun auf das im Arbeitsgesetz einheitlich festgelegte Jugendschutzalter von 18 Jahren stützt.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband war bei den meisten der erwähnten Arbeiten engagiert. Er unterstützt auch weiterhin alle Bestrebungen, die zu einer weiteren *Senkung der Unfälle und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz* führen. An der heutigen Finanzierung der entsprechenden Massnahmen durch Arbeitgeberbeiträge ist festzuhalten. Die Statistik belegt, dass die Zahl der Berufsunfälle zwar leicht zurückgegangen ist. Jedoch sind die Kosten jedes einzelnen Unfalls in der gleichen Zeitspanne massiv gestiegen. Mit der eingeleiteten Sensibilisierung der Arbeitgebenden und der Mitarbeitenden soll dieser Trend korrigiert werden.

Ebenso zeigt die Statistik in letzter Zeit einen starken Anstieg der *Nichtberufsunfälle*. Information und Prävention sind daher nötig. Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt es aber klar ab, die Arbeitgebenden auch für die Nichtberufsunfälle in die Pflicht zu nehmen. Arbeit und Freizeitverhalten sind ganz klar zu trennen. Es kann nicht Aufgabe der Betriebe sein, den

Mitarbeitenden für die Ausübung ihrer Freizeitbeschäftigung Sicherheitsempfehlungen zu geben. Auch im Bereich des Gesundheitsschutzes ist klar zu unterscheiden zwischen der Eigenverantwortung jedes Einzelnen und der Arbeitgeberverantwortung für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Hier fehlen nach wie vor griffige Abgrenzungskriterien, welche auch die Zuständigkeiten bezeichnen. Solange solche nicht definiert sind, lehnt der Schweizerische Arbeitgeberverband insbesondere den Begriff der «berufsassoziierten Gesundheitsstörungen» (Mobbing, Stress, Kreuzbeschwerden usw.) ab. Die Politik des Schweizerischen Arbeitgeberverbands ist im Positionspapier «Arbeit und Gesundheit» dargelegt.

AHV/IV/EL/EO

Eidgenössische Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

Stand

Das *Umlageergebnis* der AHV war auch 2007 positiv und betrug CHF 1,209 Mrd. (2006: CHF 1,214 Mrd.). Im Gegensatz zum Vorjahr, als ihr CHF 1,291 Mrd. gutgeschrieben worden waren, konnte die AHV 2007 keine Erträge aus Anlagen verbuchen. Die schwierigen Marktverhältnisse führten im zweiten Halbjahr zu erheblichen Buchverlusten, welche die zuvor erzielten Gewinne praktisch eliminierten. Zusammen mit dem Zins auf dem IV-Verlust von CHF 292 Mio. beläuft sich das ordentliche Betriebsergebnis der AHV auf CHF 1,499 Mrd. (2006: CHF 2,708 Mrd.).

Dank der positiven Entwicklung der Wirtschaft nahmen die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber um 5,0% zu. Die Steueranteile (MwSt und Spielbankenabgabe) der AHV stiegen um 3,7% an. Die Renten der AHV (und der IV) wurden um

2,8% erhöht. Zusammen mit dem Wachstum aus demographischen Gründen nahmen die Ausgaben der AHV um total 5,1% zu.

Der markante Anstieg der Bilanzsumme um CHF 10 Mrd. auf CHF 45,8 Mrd. (2006: 35,7 Mrd.) ist zum grössten Teil auf ausserordentliche Faktoren zurückzuführen. Das Kapital der AHV weist einen Anstieg um CHF 8,537 Mrd. auf, der auf die Überweisung des Bundesanteils am Verkaufserlös des Goldes der Schweizerischen Nationalbank und auf das positive Betriebsergebnis zurückzuführen ist. Die Kapazität zur Deckung künftiger Betriebsverluste wird durch die Bilanzposition «Flüssige Mittel und Anlagen» nachgewiesen. Sie erreicht neu 58,8% des Total des ordentlichen Aufwandes von AHV, IV und EO (2006: 47,4%).

Eine Subkommission der Sozial- und Gesundheitskommission des Nationalrates (SGK) befasste sich mehrfach mit der *Neuaufgabe der 11. AHV-Revision*. Diese ist in

zwei Teile gegliedert: eine Leistungsrevision mit den Hauptpunkten Erhöhung des Frauenrentenalters und Streichung der Freibeträge für erwerbstätige Rentner sowie eine Regelung für sogenannte Vorruhestandsleistungen. Der zweite Teil ist auch im Zusammenhang mit der Initiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) «Für ein flexibles Rentenalter» zu sehen, welche der Bundesrat zur Ablehnung empfiehlt. Mit der Initiative will der SGB einem grossen Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung (Personen mit einem Erwerbseinkommen unter dem Anderthalbfachen des maximal rentenbildenden AHV-Einkommens, d. h. für 2007: CHF 119 340.–) ermöglichen, zwischen 62 und 65 Jahren die ungekürzte AHV-Rente zu beziehen. Dies hätte – je nach Variante – Mehrkosten zwischen CHF 800 Mio. bis CHF 1,2 Mrd. zur Folge. Der Nationalrat hat sich jedoch für eine reine Sparvorlage entschieden und mit 97 zu 89 Stimmen eine Reform gutgeheissen, die das Frauenrentenalter erhöht, ohne Frühpensionierungen zu subventionieren. Voraussichtlich im

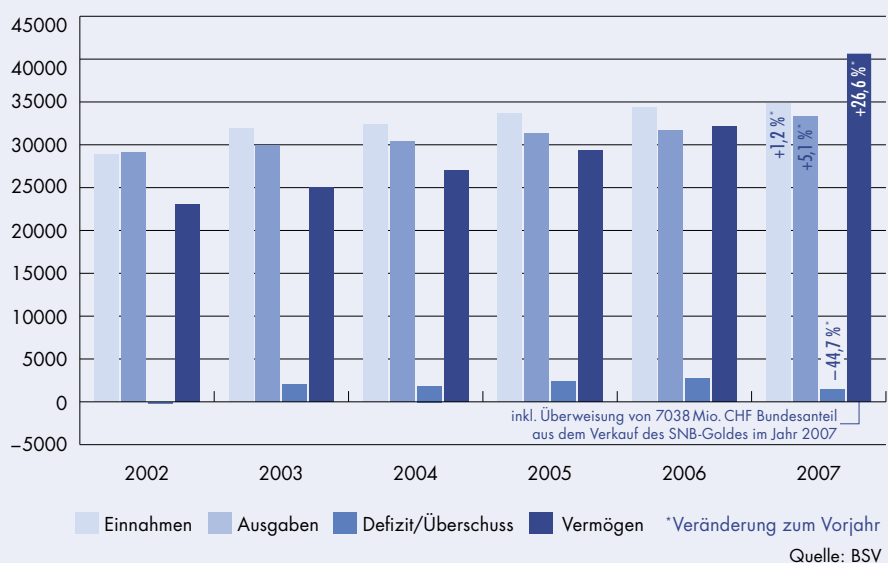
Schlüsselzahlen der AHV

	Ab Januar 2001 bis Ende 2002	1. Januar 2003 bis Ende 2004	1. Januar 2005 bis Ende 2006	Ab 1. Januar 2007 bis Ende 2008
Maximales massgebendes Jahreseinkommen	74 160.–	75 960.–	77 400.–	79 560.–
Volle einfache Altersrente				
▪ Minimalbetrag: pro Jahr	12 360.–	12 660.–	12 900.–	13 260.–
pro Monat	1 030.–	1 055.–	1 075.–	1 105.–
▪ Maximalbetrag: pro Jahr	24 720.–	25 320.–	25 800.–	26 520.–
pro Monat	2 060.–	2 110.–	2 150.–	2 210.–

Quelle: BSV

Rechnung der Alters- und Hinterlassenenversicherung

Jahresergebnis in Mio. CHF



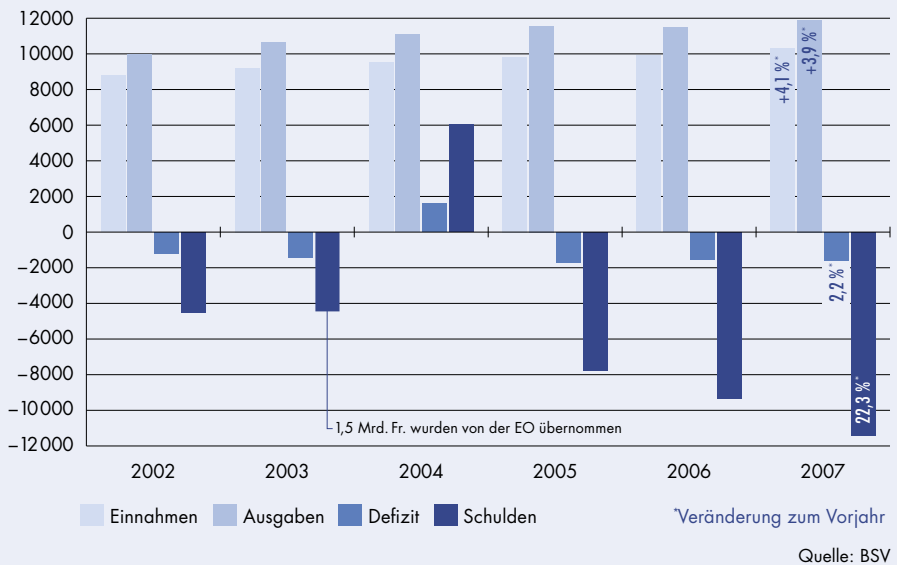
September 2008 wird sich der Ständerat mit dem Geschäft befassen.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt die leistungsseitigen Sparmassnahmen der 11. AHV-Revision. Er befürwortet die längst fällige Erhöhung des Rentenalters der Frau auf 65 Jahre und die weiteren vorgeschlagenen Sparmassnahmen wie die Abschaffung des Rentnerfreibetrages und die verlangsamte Rentenanpassung. Dagegen stösst die SGB-Initiative «Für ein flexibles Rentenalter» auf den entschiedenen Widerstand der Arbeitgeberschaft. Aufgrund der demographischen Entwicklung (heute kommen im Durchschnitt 3,8 Aktive auf eine Person im Rentenalter, während es im Jahr 2040 nach den Voraussagen des Bundesamts für Statistik noch 2,2 Aktive sein werden) muss die Sanierung und langfristige Konsolidierung der AHV höchste Priorität geniessen. Auch wenn zurzeit das Umlageergebnis des AHV-Ausgleichsfonds positiv ausfällt, sind Mehrbelastungen für einen vorzeitigen Altersrücktritt nicht zu verantworten. Konsequenterweise lehnt der Schweizerische Arbeitgeberverband auch die vom Bundesrat vorgeschlagene Vorruhestandsleistung und die unzähligen, im Nationalrat diskutierten Vorruhestandsmodelle ab. Eine Subventionierung des vorzeitigen Altersrücktritts durch die Reduktion der versicherungsmathematisch nötigen Rentenkürzungen führt zur «kalten» Senkung des Rentenalters und damit in die falsche Richtung. Erfreulicherweise hat sich auch der Nationalrat konsequent für die sozialpolitische Vernunft entschieden und in seiner Schlussabstimmung sämtlichen subventionierten Vorruhestandsmodellen eine Absage erteilt. Der Schweizerische Ar-

Rechnung der Invalidenversicherung

Jahresergebnis in Mio. CHF



beitgeberverband engagiert sich für eine Flexibilisierung des Rücktrittsalters ohne zusätzliche Belastungen der AHV. So sollte es seiner Meinung nach in Zukunft z. B. möglich sein, eine (versicherungstechnisch korrekt gekürzte) Rente ab Alter 60 (als halbe) bzw. 62 (als ganze) vorzubeziehen bzw. den Rentenbezug mit entsprechenden Zuschlägen bis zum 70. Altersjahr aufzuschieben. Derartige Flexibilisierungsmassnahmen sind – in Abstimmung mit der beruflichen Vorsorge und der 3. Säule – auch mit Blick auf einen künftigen Arbeitskräfte-

mangel angezeigt. Sie sollen die Anreize verstärken, im Arbeitsprozess zu bleiben.

Invalidenversicherung (IV)

Stand

Das Umlageergebnis als Resultat der Versicherungstätigkeit fiel mit rund CHF 1,27 Mrd. erneut stark negativ aus und war nur wenig besser als im Vorjahr (CHF 1,33 Mrd.). Der ordentliche *Betriebsverlust* unter Einbezug der Verzinsung auf dem Verlustvortrag belief sich auf CHF 1,59 Mrd. (2006:

1,55 Mrd.); der Verlustvortrag erhöhte sich damit auf CHF 11,41 Mrd.

Am 17. Juni 2007 stimmte der Souverän der *5. IV-Revision*, welche vom Schweizerischen Arbeitgeberverband unterstützt worden war, mit einem Ja-Stimmen-Anteil von 59,1% zu. Damit konnte die Revision per 1. Januar 2008 in Kraft treten. Die IV-Revision richtet die IV wieder auf ihren eigentlichen Zweck – Eingliederung vor Rente – aus. Sie bringt einen Ausbau der Eingliederungsmassnahmen und verlangt eine

Bezüger, Ausgaben und Finanzierung von Ergänzungsleistungen für Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenrentner, 1992 bis 2007 (Jahresende) (in Mio. Fr.)

Jahr	Altersrentner	Hinterlassenenrentner	Invalidenrentner	Total	Gesamtausgaben	Anteil Bund	Anteil Kantone
1992	124 900	2 200	34 200	161 300	1 894,4	433,0	1 461,4
1993	122 664	2 477	36 297	161 438	2 035,7	462,7	1 573,0
1994	121 772	2 285	38 204	162 261	2 112,0	479,0	1 633,0
1995	119 690	2 230	40 330	162 250	2 157,6	483,1	1 674,5
1996	111 801	2 321	42 195	156 317	1 904,5	413,7	1 490,8
1997	117 930	2 680	46 330	166 940	2 029,6	439,8	1 589,8
1998	122 600	2 930	50 930	176 460	2 142,9	459,3	1 683,6
1999 ¹	135 900	2 100	58 300	196 300	2 237,0	478,0	1 759,0
2000	138 900	2 000	61 800	202 700	2 288,2	499,9	1 788,3
2001	137 700	2 300	67 800	207 800	2 351,2	512,3	1 838,9
2002	141 100	2 300	73 600	217 000	2 527,8	561,8	1 966,0
2003	143 600	2 400	79 300	225 300	2 671,2	599,2	2 072,0
2004	146 900	2 500	85 400	234 800	2 847,4	640,7	2 206,7
2005	149 586	2 917	92 001	244 504	2 981,7	675,2	2 306,5
2006	153 537	3 003	96 281	252 821	3 754,0	673,7	3 080,3
2007	155 617	3 100	97 915	256 632	3 955,8	709,6	3 246,2

¹ Neue statistische Erfassung (Früher: Ehepartner, jetzt: EL-beziehende erwachsene Personen)

genauere Prüfung der verbleibenden Erwerbsfähigkeit, bevor eine Rente zugesprochen wird. Dank frühzeitiger Erfassung, intensiverer Begleitung und aktiverer Mitwirkung können mehr Behinderte (teil-)erwerbstätig bleiben. Die Revision verstärkt auch die Anreize für Arbeitgeber, Behinderte zu beschäftigen. Vor allem die neu eingeführte Früherfassung und Frühintervention soll helfen, Betroffene am bisherigen Arbeitsplatz zu halten oder innerhalb und ausserhalb ihrer Betriebe wieder einzugliedern. Neben fachlicher erhalten die Arbeitgeber auch finanzielle Unterstützung. Zudem wird die Zusammenarbeit zwischen IV-Stellen und Arbeitgeberschaft verstärkt, was zusätzliche Integrationserfolge und eine Reduktion von Neurenten bringen soll. Daraus und aus den beschlossenen Leistungskorrekturen wird eine finanzielle Entlastung der Invalidenversicherung resultieren.

Realistischerweise ist davon auszugehen, dass auch bei einer optimalen Umsetzung der 5. IV-Revision die Defizite in der IV noch

längere Zeit anhalten werden. Deshalb schlägt der Bundesrat eine Zusatzfinanzierung vor. Im Vorfeld der eidgenössischen Wahlen scheiterte die entsprechende Vorlage im Plenum des Nationalrates; im Dezember stimmte dann aber der Ständerat einer Lösung zu, welche eine auf sieben Jahre befristete proportionale Erhöhung der Mehrwertsteuersätze um maximal 0,5% vorsieht. Im Weiteren soll ein separater IV-Fonds geschaffen werden, welchem als Startkapital CHF 5 Mrd. aus dem AHV-Ausgleichsfonds zugewiesen werden sollen. Auf die Erhöhung von Lohnbeiträgen soll verzichtet werden.

Im Berichtsjahr verabschiedeten die eidgenössischen Räte die *Neugestaltung des Finanzausgleichs zwischen Bund und Kantonen (NFA)*. Sie ist am 1. Januar 2008 integral in Kraft getreten. Die NFA befreit die Kantone von ihrer bisherigen Verpflichtung, finanzielle Beiträge an die Jahresausgaben von AHV und IV zu leisten. Ab 2008 geht der Beitrag der öffentlichen Hand an die

AHV-/IV-Ausgaben vollumfänglich zu Lasten des Bundes. Gleichzeitig geben AHV und IV ihre bisherigen Finanzierungsaufgaben im Bereich der kollektiven Leistungen (Beiträge an Heime usw.) an die Kantone ab. Mit der NFA wird sich der Beitrag der öffentlichen Hand (nur Bund) an die AHV neu auf 19,55% der Ausgaben belaufen gegenüber früher 20% (Bund, Kantone). Mit dem Übergang der kollektiven Leistungen zu den Kantonen reduzieren sich die Ausgaben für die IV. Der Beitrag der öffentlichen Hand (Bundesbeitrag) wird sich infolge NFA auf 37,7% der IV-Ausgaben belaufen (vor Inkrafttreten der NFA betrug der Anteil Bund und Kantone an den IV-Ausgaben 50%).

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband fordert seit langem eine nachhaltige Sanierung der IV. Er unterstützte daher die *5. IV-Revision* und anerkennt die Notwendigkeit einer IV-Zusatzfinanzierung mit befristeten Mehrwertsteuermitteln. Zum einen strebt er eine verbesserte Umsetzung des Prinzips «Integration vor Rente» sowie eine ausgeglichene Betriebsrechnung der IV an. Mit Blick auf eine nachhaltige Schuldensanierung sind zum anderen der AHV- und der IV-Ausgleichsfonds zu trennen und ist Letzterer mit einem Startkapital von CHF 5 Mrd. auszustatten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband erachtet die unumgängliche Zusatzfinanzierung über die Mehrwertsteuer und nicht über Lohnprozente als richtigen Weg zur Sanierung dieser Volksversicherung.

Rechnung der Erwerb ersatzordnung

Jahresergebnis in Mio. CHF

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Veränderung 2006/2007
Einnahmen	662	932	956	1024	999	939	-6,0%
Ausgaben	692	703	550	842	1321	1336	1,1%
Defizit/ Überschuss	-30	229	406	182	-321	-397	23,6%
Vermögen	3544	2274*	2680	2862	2541	2143	-15,6%

* 1,5 Mrd. Fr. Kapitaltransfer an IV

Quelle: BSV

Ergänzungsleistungen (ELG)

Stand

Als Übergangslösung geschaffen, entwickelten sich die Ergänzungsleistungen (EL) in den vierzig Jahren ihres Bestehens zu einem unverzichtbaren Bestandteil der sozialen Sicherheit in der Schweiz. Mit der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) werden die EL nun definitiv in der Bundesverfassung verankert und zu einer Verbundaufgabe von Bund und Kantonen.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützte die Anpassungen der EL an den Neuen Finanzausgleich und insbesondere auch die nun definitive Verankerung in der Bundesverfassung. Damit werden die EL als unverzichtbarer Bestandteil unseres Sozialversicherungssystems anerkannt.

Erwerbersersatzordnung (EO)

Stand

Die Beiträge der Versicherten von CHF 908 Mio. (2006: CHF 864 Mio.) und die bescheidenen Einnahmen aus dem Anlageerfolg von CHF 10 Mio. (2006: CHF 117 Mio.) reichen nicht aus, um den stark gestiegenen Aufwand von CHF 1,336 Mrd. (2006: CHF 1,320 Mrd.) zu decken. Im Berichtsjahr waren sowohl das Umlageergebnis mit CHF 428 Mio. (2006: CHF 456 Mio.) als auch das

ordentliche Betriebsergebnis mit CHF 397 Mio. (2006: CHF 321 Mio.) negativ. Zudem sind die Finanzperspektiven der EO aufgrund der Mutterschaftsleistungenschlecht. Mittelfristig wird deshalb mit einer Beitragserhöhung zu rechnen sein.

Zum grossen Missfallen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes stimmte der Nationalrat am 8. März 2007 knapp der Motion Roger Nordmann zu, welche die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubes verlangte. Erfreulicherweise korrigierte der Ständerat in der Dezember-Session diesen Entscheid. Abgelehnt wurde im Ständerat auch eine zuvor vom Nationalrat überwiesene parlamentarische Initiative, welche die Einführung eines bezahlten Adoptionsurlaubes verlangte.

Beurteilung

Angesichts der negativen finanziellen Entwicklung der EO lehnt der Schweizerische Arbeitgeberverband sämtliche Ausbaugesuchen ab. Das gilt konkret für die Ausdehnung der Mutterschaftsleistung auf 16 Wochen oder die Einführung eines über die EO bezahlten Vaterschaftsurlaubes. Grundsätzlich ist jeder Zweckentfremdung der EO zwecks Finanzierung aller nur erdenklichen familienpolitischen Anliegen – neben ihrem ursprünglichen Zweck der Erwerbsausfallkompensation für Militärdienstpflichtige – entschieden Einhalt zu gebieten.

Berufliche Vorsorge

Stand

Der Bundesrat beschloss, den *Mindestzinsatz* von 2,5% per 1. Januar 2008 auf 2,75% anzuheben. Damit wollte er der positiven Entwicklung der Finanzmärkte Rechnung tragen. Eine wichtige Richtgrösse für den Bundesrat war die langfristige Rendite der siebenjährigen Bundesobligationen, welche zur Zeit seines Entscheids bei 2,6% lag. Ausserdem berücksichtigte die Landesregierung bei der Festsetzung des neuen Mindestzinssatzes die Ertragsmöglichkeiten von Aktien, Anleihen und Liegenschaften.

Bei der 1. BVG-Revision wurde – mit Wirkung ab 2005 – der *Umwandlungssatz* von 7,2% schrittweise bis 2013 für Frauen und bis 2014 für Männer auf 6,8% gesenkt. Gestützt auf einen parlamentarischen Auftrag und einen Expertenbericht schlug der Bundesrat eine raschere und weitergehende Anpassung in Teilschritten bis zum Erreichen von 6,4% per 1. Januar 2011 vor. Die Notwendigkeit dieser weiteren Senkung wurde im Ständerat zwar grossmehrheitlich unterstützt, jedoch zeigten sich grosse Differenzen bei den Anpassungsfristen. Während die Mehrheit der Sozial- und Gesundheitskommission (SGK-SR) eine Verlängerung der Anpassungsfrist bis 2014 vorschlug, wollte die Kommissionsminderheit die Senkung von 6,8% auf 6,4% in einer zweiten Etappe zwischen 2014 bis 2018 vornehmen. Schliesslich lehnte der Ständerat die Vorlage aufgrund unheiliger Allianzen in der Gesamtabstimmung ab. Das Geschäft wird nun im Nationalrat behandelt.

Der Bundesrat verabschiedete seine Botschaft zur *Strukturreform* in der beruflichen Vorsorge. Damit soll die Führung und Kon-

trolle einer Vorsorgeeinrichtung verbessert, die Aufsicht im kantonalen und interkantonalen Rahmen gestärkt und eine Oberaufsichtskommission geschaffen werden. Gegenüber dem in die Vernehmlassung geschickten Entwurf enthält die Botschaft nun wichtige Korrekturen: Die Kompetenzen und Verantwortung des Führungsorgans, des Experten und der Revisionsstelle werden konsequenter voneinander abgegrenzt. Als Mitglieder der Oberaufsichtskommission sind auch die Sozialpartner vorgesehen. Zudem soll die Oberaufsichtskommission nicht, wie zuerst vorgesehen, Fach- und Qualitätsstandards sowie Standesregeln von Fachverbänden in alleiniger Kompetenz allgemeinverbindlich festlegen können. Aufgrund einschlägiger Problemfälle wurde die Vorlage nach Abschluss des Vernehmlassungsverfahrens mit zusätzlichen Bestimmungen zur Loyalität der Pensionskassenverantwortlichen ergänzt.

Schliesslich eröffnete der Bundesrat die Vernehmlassung zu einer Vorlage, welche für *öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen* eine vollständige Ausfinanzierung in 30 Jahren anstrebt. Ziel ist – wie bei privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen – eine Vollkapitalisierung. Bis zur Ausfinanzierung sollen Vorsorgeeinrichtungen, die bisher teilkapitalisiert waren, nach dem Finanzierungsmodell des sogenannten differenzierten Zieldeckungsgrades weitergeführt werden können. Als wichtige strukturelle Massnahme sieht der Vernehmlassungsentwurf die rechtliche, organisatorische und finanzielle Verselbstständigung öffentlich-rechtlicher Vorsorgeeinrichtungen und ihrer Aufsichtsbehörden vor. Der Bundesrat will 2008 eine Botschaft vorlegen.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützte – wie die BVG-Kommission – im damaligen Umfeld eine *Mindestzinsserhöhung* auf 2,75%, während die Gewerkschaften eine Erhöhung auf 3% verlangten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband regte jedoch an, den aus der ursprünglichen Formel der BVG-Kommission abgeleiteten – jedoch innerhalb der BVG-Kommission kontroversen – Modus der Mindestzinsanpassung erneut zu diskutieren. Dabei geht es darum, einen besseren Kompromiss zwischen dem obligationenbezogenen Bonitätskonzept der Versicherungswelt und dem finanzmarktüblichen Portfolio-Ansatz des BVG zu finden.

Weil sich der Ständerat in taktischem Geplänkel verhedderte, setzte er bei der Senkung des *Umwandlungssatzes* – einem zentralen Thema der beruflichen Vorsorge – ein völlig falsches Signal. Noch schlimmer als die Ablehnung in der Gesamtabstimmung wäre allerdings ein Beschluss im Sinne der Minderheit der SGK-SR gewesen, nämlich eine Übergangsfrist bis 2018. Die Senkung des Umwandlungssatzes auf 6,4% ist nötig und darf nicht weiter hinausgeschoben werden. Dies verlangen die erhöhte Lebenserwartung sowie eine realistische Einschätzung der langfristigen Renditeaussichten am Kapitalmarkt. Je länger der vorsorgetechnisch gebotene Schritt hinausgezögert wird und die Pensionskassen zur Auszahlung überhöhter Renten gezwungen sind, umso gewichtiger wird die systemfremde Umverteilung von den Erwerbstätigen zu den Rentnern. Dies muss der Nationalrat bedenken, wenn er das Geschäft behandeln wird.

Bei der *Strukturreform* wurden – entsprechend der seinerzeitigen Kritik des Schweizerischen Arbeitgeberverbands – in der Botschaft gegenüber dem Vernehmlassungsentwurf wichtige Korrekturen vorgenommen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband befürwortet die Revision im Grundsatz. Das gilt insbesondere für die bessere Strukturierung der Kompetenzen und Verantwortung der Führung und Kontrolle einer Vorsorgeeinrichtung sowie für die Stärkung der Aufsicht auf der Basis der Kantone bzw. einer Regionalisierung. Nach wie vor ist jedoch den Ansätzen zur Bevormundung der Organe sowie der Tendenz zur «Expertokratie» Einhalt zu gebieten. Kritisch zu begleiten ist schliesslich der Ausbau der Loyalitätsvorschriften. Richtigerweise verzichtet die Botschaft auf die verschiedentlich geforderte generelle Offenlegungspflicht der

Pensionskassenverantwortlichen, welche – ohne entsprechenden Nutzen – einen unzumutbaren administrativen Aufwand zur Folge hätte. Die Regulierungsdichte darf nicht mehr über die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen hinaus erweitert werden!

Aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands ist die Verselbstständigung der Führung und Aufsicht ein zentrales Element der Vorlage über die Finanzierung der *öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen*. Die diesbezüglichen Vorschläge des Bundesrats verdienen daher volle Unterstützung. Zu begrüssen ist zudem, dass der Bundesrat eine Botschaft vorlegen will, welche auf dem Vernehmlassungsmodell – Mischfinanzierung und differenzierter Zieldeckungsgrad – basiert. Zwar will der Bundesrat – in Abweichung zur Meinung des Schweizerischen

Arbeitgeberverbands – das System der Teilkapitalisierung nur befristet weiterführen, doch ist er den wichtigen Bedenken hinsichtlich einer ungerechtfertigten finanziellen Belastung einiger Gemeinwesen mit einer Erstreckung der Frist von 30 auf 40 Jahre entgegengekommen.

BVG-Eckdaten (Beträge in CHF)

	ab 2004	ab 2005	ab 2006	2007	2008
Maximal massgebender AHV-Jahreslohn	75 960.–	77 400.–	77 400.–	79 560.–	79 560.–
Koordinationsbetrag	25 320.–	22 575.–	22 575.–	23 205.–	23 205.–
Maximaler koordinierter Lohn	50 640.–	54 825.–	54 825.–	56 355.–	56 355.–
Minimal koordinierter Lohn	3 165.–	3 225.–	3 225.–	3 315.–	3 315.–
Maximaler koordinierter Lohn, für den Anspruch auf einmalige Ergänzungsgutschriften	20 400.–	*	*	*	*
Abzugsfähige Beiträge gemäss Art. 82 (Säule 3a)					
■ Arbeitnehmer: höchstens	6 077.–	6 192.–	6 192.–	6 365.–	6 365.–
■ Selbständigerwerbende: höchstens	30 384.–	30 960.–	30 960.–	31 824.–	31 824.–

* aufgehoben

Quelle: BSV

Arbeitslosenversicherung (ALV)

Stand

Trotz guter Konjunkturlage verringerte sich die Arbeitslosigkeit im Berichtsjahr nicht im erhofften Ausmass. Ende Dezember 2007 waren immer noch 109 012 Arbeitslose (2,8%) registriert.

Diese Arbeitsmarktentwicklung hinterliess auch im *Geschäftsergebnis der Arbeitslosenversicherung (ALV)* ihre Spuren. Die ALV schrieb im vergangenen Jahr erstmals wieder schwarze Zahlen: Einnahmen von CHF 5,39 Mrd. standen Ausgaben von CHF 5,36 Mrd. gegenüber. Der geringfügige Überschuss von rund CHF 30 Mio. wirkt sich allerdings nur marginal auf die Darlehensschulden des ALV-Ausgleichsfonds aus, die seit 2004 sukzessive aufgebaut wurden und bei CHF 4,8 Mrd. verharren. Auch 2008 werden nach den Prognosen des Staatssekretä-

riats für Wirtschaft (Seco) trotz geringerer Arbeitslosigkeit nur rund CHF 200 Mio. Schulden zurückbezahlt werden können. Die Verschuldung bleibt damit unter der Grenze von 2,5% der versicherten Lohnsumme, bei deren Überschreitung der Bundesrat gemäss Art. 90 c des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG) drei Massnahmen ergreifen müsste: Anhebung der Beitragssätze von 2,0% auf 2,5%, Einführung eines Solidaritätsbeitrags von 1% auf den Einkommen zwischen CHF 126 000.– und 315 000.– und Vorlage einer Gesetzesrevision zur Neuregelung der Finanzierung.

Angesichts der angespannten finanziellen Lage der ALV schickte der Bundesrat Mitte Dezember 2007 den Entwurf für eine *4. Re-*

vision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes in die Vernehmlassung. Hauptinhalt der Revision ist eine neue Ausrichtung der Arbeitslosenversicherung auf 125 000 anstelle von bisher 100 000 Arbeitslose im Durchschnitt über einen ganzen Konjunkturzyklus. Der bisherige Referenzwert hat sich als zu tief erwiesen, weshalb die ALV aus dem finanziellen Gleichgewicht geraten ist. Mit Anpassungen auf der Leistungs- und der Beitragsseite soll nun wieder eine längerfristige Finanzierung der ALV sichergestellt werden. Der Revisionsentwurf orientiert sich am Vorschlag der Expertengruppe, welche vom eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement (EVD) eingesetzt wurde.

Auf der Ausgabenseite werden verschiedene Einsparungen vorgeschlagen. Erstens soll der erneute Bezug von Arbeitslosengel-

Arbeitslose in der Schweiz (per 31. 12.)

	2003		2004		2005		2006		2007	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Total Arbeitslose	162 835	100	158 416	100	151 764	100	128 580	100	109 012	100
Schweizer	95 131	58,4	92 253	58,2	87 661	57,8	73 445	57,1	60 282	55,3
Ausländer	67 704	41,6	66 163	41,8	64 103	42,2	55 135	42,9	48 730	44,7
Männer	92 415	56,8	87 627	55,3	81 908	54,0	68 286	53,1	58 903	54,0
Frauen	70 420	43,2	70 789	44,7	69 856	46,0	60 294	46,9	50 109	46,0
15–24 Jahre	30 668	18,8	30 048	19,0	28 524	18,8	22 400	17,5	17 476	16,0
25–49 Jahre	101 923	62,6	97 353	61,5	91 943	60,6	78 235	60,8	67 534	62,0
50 und mehr	30 244	18,6	31 015	19,6	31 297	20,6	27 945	21,7	24 002	22,0
0–6 Monate	92 083	56,5	92 785	58,6	89 101	58,7	77 436	60,2	70 364	64,5
7–12 Monate	40 939	25,1	34 844	22,0	34 010	22,4	26 600	20,7	20 855	19,1
über 12 Monate	29 813	18,3	30 787	19,4	28 653	18,9	24 544	19,1	17 793	16,3
Arbeitslosenquote		4,1		4,0		3,8		3,3		2,8

Quelle: seco

dern nach Teilnahme in arbeitsmarktlichen Massnahmen erschwert, zweitens die Leistungsdauer vermehrt von der Beitragszeit abhängig gemacht und drittens die Wartezeit für Schulabgänger erhöht werden. Insgesamt ergäben sich aus diesen Leistungskorrekturen Einsparungen von CHF 481 Mio. Die Korrekturen verfolgen das Ziel, einerseits Fehlanreize aus dem Gesetz zu entfernen und andererseits dem Prinzip der raschen Wiedereingliederung noch stärker als bisher Geltung zu verschaffen.

Beitragsseitig wird eine Erhöhung des ordentlichen Satzes von 2,0% auf 2,2% vorgeschlagen, was jährliche Mehreinnahmen von CHF 460 Mio. ergäbe. Zur Schuldensanierung ist zusätzlich eine befristete Erhöhung des Beitragssatzes von 2,2% auf 2,4% sowie die Einführung des Solidaritätsprozentes für Löhne zwischen CHF 126 000.– und 315 000.– vorgesehen. So soll eine Rückzahlung innert 6 bis 8 Jahren möglich sein.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt die Arbeitslosenversicherung als Komplementärsystem zu einer liberalen Arbeitsmarktordnung. Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im laufenden Konjunkturzyklus sowie wissenschaftliche Prognosen lassen eine *Anpassung des Referenzwertes* auf 125 000 Arbeitslose als angezeigt erscheinen. Diese neue «Eichung» des Systems soll jedoch nicht (nur) über Beitragserhöhungen aufgefangen werden, sondern (auch) über intensive Sparanstrengungen und zusätzliche Leistungskorrekturen erfolgen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband verlangte deshalb schon bei der Auftragserteilung an die Expertengruppe Leistungskorrekturen zur Senkung des Aufwands. Erfreulicherweise wurde – wenn auch noch zuwenig konsequent – diesem Begehren stattgegeben. Nach Abschluss des Vernehmlassungsverfahrens werden Inhalt und Zeitpunkt der Revision detaillierter diskutiert werden müssen.

Andere Versicherungszweige

Familienzulagen (FamZG)

Stand

Nachdem in der Referendumsabstimmung vom 26. November 2006 das *Bundesgesetz über die Familienzulagen* angenommen worden war, stand für das Berichtsjahr der Erlass der entsprechenden Verordnung an. Der Bundesrat verabschiedete die Vollzugsverordnung zum neuen Familienzulagengesetz (FamZG) Ende Oktober 2007. Gesetz und Verordnung sollen per 1. Januar 2009 in Kraft treten.

Nach dem neuen FamZG steht Arbeitnehmenden sowie Nichterwerbstätigen mit bescheidenem Einkommen in allen Kantonen eine Kinderzulage von mindestens CHF 200.– für jedes Kind bis 16 Jahre und eine Ausbildungszulage von mindestens CHF 250.– für Kinder von 16 bis 25 Jahren zu. Auch bei Teilzeitarbeit gibt es die vollen Zulagen.

In der Ausführungsverordnung wurde insbesondere auch der Kritik der Kantone Rechnung getragen: Die Organisation und Finanzierung der Familienausgleichskassen bleibt weiterhin vorwiegend in der Kompetenz der Kantone. Das erlaubt angepasste Lösungen, welche die bisherigen Strukturen berücksichtigen.

Die Mehrzahl der Vernehmlassungsteilnehmer, insbesondere auch der Schweizerische Arbeitgeberverband, verlangt ein zentrales Bezüger- und Kinderregister. Nur so kann das Verbot des Doppelbezuges von Familienzulagen für das gleiche Kind (auch für Teilzeitarbeit gibt es volle Zulagen) durchgesetzt werden. Der Bundesrat beauftragte deshalb das Eidgenössische Departement

des Innern (EDI), die nötigen Abklärungen auch mit Blick auf eine besondere gesetzliche Grundlage vorzunehmen.

Zahlreiche parlamentarische Vorstösse und behördliche Projekte (z. B. Anstossfinanzierung für Krippenplätze, KV-Prämienrabatte für Kinder usw.) beschäftigten unter dem Titel «Familienförderung» unseren Verband, weil sehr oft auch die Arbeitgeber davon betroffen sind.

Beurteilung

Die Familienpolitik zielt zwar nicht direkt auf das Arbeitsverhältnis, hat aber Auswirkungen auf die Teilhabe der Eltern am Erwerbsleben. Aus diesem Grund beschäftigt sich auch der Schweizerische Arbeitgeberverband immer wieder mit Fragen aus dem familienpolitischen Umfeld (vgl. die in der «Familienpolitischen Plattform» aufgeführten und nach wie vor gültigen Grundsätze). Im Vordergrund stehen dabei private, betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Fördermassnahmen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt gezielte Massnahmen zur Verbesserung der Strukturen für eine familienexterne Betreuung von Kindern und Jugendlichen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren. Er bekämpft dagegen den weiteren Ausbau der bundesrechtlichen *Familienzulagenordnung* und wendet sich gegen jene Stimmen, welche einen bundesweiten Anspruch auf Kinderzulagen für selbstständig Erwerbstätige fordern.

Internationale Abkommen

Stand

Am 1. Januar 2007 trat die *Erweiterung der Europäischen Union (EU)* auf Bulgarien und Rumänien in Kraft. Das Freizügigkeitsabkommen (FZA) zwischen der Schweiz und der Europäischen Gemeinschaft (EG) gilt im Gegensatz zu den an deren Verträgen der Bilateralen I nicht automatisch für die beiden neuen Mitgliedstaaten. Um diese in den freien Personenverkehr einzubeziehen, handelten die Schweiz und die EU ein Protokoll II zum FZA aus, das noch von den Eidgenössischen Räten zu genehmigen ist; dessen Beschluss unterliegt überdies dem Referendum. Die Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und 574/72 sind deshalb in den Beziehungen der Schweiz zu Bulgarien und Rumänien noch nicht anwendbar.

Am 27. November 2007 wurde das Übereinkommen zur *Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA)* revidiert. Ab dem 1. Januar 2008 wird bei der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung zwischen der Schweiz und Liechtenstein nicht mehr das schweizerisch-liechtensteinische Abkommen über soziale Sicherheit angewandt, sondern die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71. Das bedeutet unter anderem, dass Staatsangehörige eines EFTA-Staates (Schweiz, Liechtenstein, Norwegen, Island), die gleichzeitig in der Schweiz und in Liechtenstein erwerbstätig sind, nicht mehr in beiden Staaten den Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit unterstellt sind, sondern grundsätzlich nur noch in einem Staat. Zum Beispiel gilt für einen Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Schweiz, der gleichzeitig in der Schweiz und in Liechtenstein erwerbstätig ist, neu nur das schweizerische

Recht für seine in beiden Staaten erzielten Einkommen. Die zuständige AHV-Ausgleichskasse des schweizerischen Arbeitgebers stellt auf Antrag des Arbeitnehmers ein Formular E 101 aus, wonach die schweizerischen Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Diese Änderung gilt für alle Sozialversicherungszweige ausser der Krankenversicherung; hier erfolgt die Unterstellung weiterhin im Wohnstaat.

Im Berichtsjahr konnte in der *Schweiz und in Australien* das *Ratifikationsverfahren* für ein Sozialversicherungsabkommen zwischen den beiden Staaten abgeschlossen werden. Damit trat das Abkommen am 1. Januar 2008 in Kraft. Es ist anwendbar auf die AHV/IV sowie auf die entsprechenden australischen Leistungen. Es regelt insbesondere die Gleichbehandlung der Staatsangehörigen beider Staaten, den Zugang zu den jeweiligen Leistungen der sozialen Sicherheit, den Export von Rentenleistungen ins Ausland und die Unterstellung von erwerbstätigen Personen.

In der Herbstsession 2007 hiess nach dem Ständerat auch der Nationalrat ein *Abkommen zwischen der Schweiz und Liechtenstein* gut, mit dem der schweizerische Sicherheitsfonds BVG sämtliche Aufgaben des liechtensteinischen Sicherheitsfonds übernimmt. Dabei geht es im Wesentlichen um die Sicherstellung von Leistungen zahlungs-

unfähig gewordener Vorsorgeeinrichtungen sowie um die Funktion als Zentralstelle 2. Säule (vergessene Guthaben). Die Subventionsleistungen bei ungünstiger Altersstruktur fallen nicht unter das Abkommen. Die liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen werden zu denselben Bedingungen an den Sicherheitsfonds BVG angeschlossen und bringen keine Reserven ein. Die Führung des Sicherheitsfonds BVG bleibt unverändert schweizerisch; der Fonds untersteht weiterhin schweizerischem Recht und schweizerischer Aufsicht.

Beurteilung

Die zunehmende Globalisierung macht auch vor den Sozialversicherungen nicht Halt. Im Vordergrund steht die Umsetzung des EU-weiten *freien Personenverkehrs*. Die länderübergreifende Zusammenarbeit auch in Durchführungsfragen wird immer wichtiger. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt grundsätzlich die internationale Koordination der Sozialversicherungssysteme, legt andererseits aber auch Wert auf die Wahrung der besonderen schweizerischen Interessen. Dies betrifft nicht nur Finanzierungsfragen unter dem Aspekt der Exportpflicht gewisser Leistungen in den EU-Raum. Zu berücksichtigen sind auch bewährte schweizerische Besonderheiten wie die Sozialpartnerschaft in der 2. Säule.

Kantonalrechtliche Familienzulagen für Arbeitskräfte mit Kindern in der Schweiz

Stand 1. Januar 2008

Beträge in CHF

Kanton	Kinderzulage Ansatz je Kind und Monat	Ausbildungs- zulage ⁹	Altersgrenze		Geburts- zulage	Arbeitgeber- beiträge der kantonalen FAK in % der Lohnsumme
			allgemeine	besondere ¹		
ZH	170/195 ³	–	16	20/25	–	1,30
BE	160/190 ³	–	16	20/25	–	1,60
LU	200/210 ³	250	16	18/25	800 ¹⁵	1,70 ⁸
UR	200	250	16	18/25	1000	2,00
SZ	200	–	16	18/25	800 ¹⁷	1,60
OW	200	250	16	25/25	–	1,80
NW	220	250	16	18/25 ¹⁹	–	1,60
GL	200	–	16	18/25	–	1,90
ZG	250/300 ²	–	18	18/25	–	1,60 ⁸
FR	230/250 ²	290/310 ²	15	20/25	1500 ^{6,15}	2,45
SO	200	–	18	18/25	–	1,80
BS	200	220	16	25/25	–	1,30
BL	200	220	16	25/25	–	1,80
SH	200	250	16	18/25	–	1,60 ⁸
AR	200	–	16	18/25	–	1,70
AI	200	250	16	18/25	–	1,70
SG	200	250	16	18/25	–	1,80 ⁸
GR	195	220	16	20/25 ⁵	–	1,80
AG	170	–	16	20/25	–	1,40
TG	200	250	16	18/25	–	1,60
TI***	200	250	16	20/25 ¹⁶	–	1,60
VD ¹¹	200/370 ²	250/420 ²	16	20/25 ⁵	1500 ^{6,13}	2,15 ²⁰
VS	273/361 ²	378/466 ²	16	20/25	1575 ^{6,14}	– ⁷
NE ¹⁰	180/200 200/250	260/280 280/330	16	20/25 ⁵	1200 ¹⁸	2,00
GE	200/220 ³	–	18	18/18	1000 ⁶	1,40
JU	160/186 ⁴ 138 ¹²	214 138 ¹²	16	25/25	816 ⁶	2,80

Quelle: BSV

Legende

- ¹ Die erste Grenze gilt für erwerbsunfähige (ZH: mindererwerbsfähige) und die zweite für in Ausbildung begriffene Kinder.
- ² Der erste Ansatz gilt für die ersten beiden Kinder, der zweite für das dritte und jedes weitere Kind.
- ³ ZH, BE und LU: Der erste Ansatz gilt für Kinder bis zu 12 Jahren, der zweite für Kinder über 12 Jahren.
GE: Der erste Ansatz gilt für Kinder bis zu 15 Jahren, der zweite für Kinder über 15 Jahren.
- ⁴ Der erste Ansatz gilt für Familien mit einem oder zwei Kindern, der zweite für solche mit drei und mehr Kindern.
- ⁵ Für Kinder, die eine volle IV-Rente beziehen, werden keine Zulagen gewährt. Im Kanton Waadt wird bei Ausrichtung einer halben IV-Rente eine halbe Kinderzulage gewährt.
- ⁶ Wird auch im Falle einer Adoption ausgerichtet.
- ⁷ Keine kantonale Familienausgleichskasse.
- ⁸ Inklusive Beitrag an Familienzulageordnung für Selbständigerwerbende.
- ⁹ Die Ausbildungszulage ersetzt die Kinderzulage; in den Kantonen, welche keine Ausbildungszulage kennen, wird die Kinderzulage bis zum Ende der Ausbildung, längstens jedoch bis zum Erreichen der besonderen Altersgrenze ausgerichtet. Die Ausbildungszulage wird in der Tabelle nur ausgewiesen, wenn sie höher als die Kinderzulage ist.
- ¹⁰ Die Ansätze gelten der Reihe nach für das erste, zweite, dritte und ab dem vierten Kind.
- ¹¹ Gesetzliches Minimum; jede Kasse kann aufgrund ihrer finanziellen Möglichkeiten mehr ausrichten.
- ¹² Für Bezüger/innen von Kinder- oder Ausbildungszulagen wird eine monatliche Haushaltungszulage ausgerichtet.
- ¹³ Bei Mehrlingsgeburten wird die Geburtszulage verdoppelt, ebenso bei gleichzeitiger Adoption von mehr als einem Kind.
- ¹⁴ Bei Mehrlingsgeburten oder bei Aufnahme mehrerer Kinder wird die Geburtszulage um 50 Prozent pro Kind erhöht.
- ¹⁵ Geburtszulage nur für in der Schweiz geborene, in einem schweizerischen Geburtenregister eingetragene Kinder.
- ¹⁶ Für behinderte Kinder in einer Spezialausbildung und Kinder in Ausbildung in der Schweiz.
- ¹⁷ Geburtszulage nur für in Schweizer Geburtenregister eingetragene Kinder, deren Mutter zivilrechtlichen Wohnsitz in der Schweiz hat.
- ¹⁸ Geburtszulage nur für in einem schweizerischen Geburtenregister eingetragene Kinder.
- ¹⁹ Erwerbsunfähige Kinder zwischen 16 und 18 Jahren erhalten die Ausbildungszulage.
- ²⁰ Inkl. Beitrag von 0,08 % für Kindertagesstätten.
- *** Das kantonale Gesetz über Familienzulagen vom 11. Juni 1996 wurde mit Beschluss des Grossen Rates vom 19. Dezember 2007 angepasst. Die Änderungen wurden nach Ablauf der Referendumsfrist rückwirkend auf den 1. Januar 2008 in Kraft gesetzt.

Berufsbildung

Das *neue Berufsbildungsgesetz (BBG)* und die dazugehörige Verordnung traten auf den 1. Januar 2004 in Kraft. Das Gesetz wird während einer Übergangsfrist von fünf Jahren eingeführt. 2007 stand ganz im Zeichen der Umsetzungsarbeiten respektive des Wechsels von den Ausbildungsreglementen zu den Bildungsverordnungen (BiVo). Für drei- und vierjährige berufliche Grundbildungen wurden 20 neue BiVo in Kraft gesetzt, für zweijährige Ausbildungen waren es 4. Bereits zeichnet sich ab, dass die vorgesehene fünfjährige Übergangsfrist für die Anpassung an das neue Berufsbildungsgesetz nicht durchwegs eingehalten werden kann. Die Bildungsverordnungen sind vor allem von den ausbildungs- und prüfungsverantwortlichen Berufsverbänden anzupassen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband vertritt deren Interessen in der vom Bund eingesetzten Masterplan-Gruppe, wel-

che die Umsetzungen unter den Verbundpartnern koordiniert.

Normale Ausbildung trotz Verzögerung

Der mit dem neuen BBG eingeleitete Übergang von der direkten Subventionierung zur Pauschalfinanzierung der Berufsbildung über die Kantone wurde im Berichtsjahr fortgesetzt. Aufgrund von Umfragen wurden die Pauschalsätze für die Entschädigung des Bundes an die Kosten der überbetrieblichen Kurse festgelegt. Da diese Pauschalen bis zum Spätherbst 2007 nicht bekannt waren, beabsichtigten die Kantone, dass – trotz Umstellung der Finanzierungsart – die bis anhin geltenden Kursbeiträge geleistet werden sollen. Damit verzögert sich zwar die Umstellung zur Pauschalfinanzierung, doch können die Ausbildungen im bisherigen Rahmen durchgeführt werden.

Dies ist ein Vorteil insbesondere für Berufsverbände, die sich noch im Umstellungsprozess befinden.

Neue Bildungsorganisation

Die Genossenschaft *I-CH Informatik Berufsbildung Schweiz* konnte 2007 ihre Organisationsstruktur erneuern, nachdem sie für ihren Bereich die neue Bildungsverordnung bereits 2005 in Kraft gesetzt hatte. Da sich ein Zusammenschluss mit einem der grossen Informatikverbände als sinnvollster Weg abzeichnete, beschlossen die Genossenschaftler an einer ausserordentlichen Generalversammlung, die Genossenschaft I-CH mit der I-CH AG zu fusionieren. Diese ist die neu strukturierte Bildungsorganisation von SwissICT. Da sich nun eine qualifizierte Berufsorganisation um Ausbildung und Prüfung kümmert, trat der Schweizerische Arbeitgeberverband bei der Fusion und der damit verbundenen Auflösung der Genossenschaft I-CH aus der Trägerschaft der Informatikprüfungen aus.

Im November 2007 fand in Japan die 39. *Berufsweltmeisterschaft* statt. 40 Kandidatinnen und Kandidaten aus der Schweiz kämpften dabei in 38 Berufen um die besten Rangierungen. Mit 4 Gold-, 7 Silber- und 5 Bronzemedailles sowie mit 16 Diplomen erreichte die Schweizer Mannschaft Platz 3 der Nationenwertung. Das Engagement der Mitgliedverbände lohnte sich: Swissem gewann bei den Mechatronikern Gold, Viscom bei den Drucktechnikern Silber und Swissemecanica und Swissem holten 5 Diplome. Die erfolgreiche Mannschaft wurde bei ihrer Rückkehr auf dem Flughafen Zürich-Kloten von Vertretern des Bundes, der Kantone und Organisationen der Arbeitswelt unter der Leitung von Bundesrätin

Ausbildung der Zwanzigjährigen (in %)

Abgeschlossene Ausbildung	Total		Männer		Frauen	
	1996/97	2006/07	1996/97	2006/07	1996/97	2006/07
Beruf (mehrjährig) ¹	65	69	74	77	57	60
Maturität	18	20	17	16	19	23
Seminar (Unterrichtsberufe) ²	2	0	1	0	4	0
Ohne nachoblig. Abschluss ³	15	11	8	7	20	17
Zusammen	100	100	100	100	100	100

¹ Nur mehrjährige Ausbildungen. Schätzmethode für die Abschlüsse der Berufsbildung: Es handelt sich um die Summe der Beschulungsquoten (Beteiligung) im 2. Ausbildungsjahr der 16- bis 21-jährigen Wohnbevölkerung.

² Lehrkräfte für Kindergarten, Primarschule oder Arbeits- und Hauswirtschaft.

³ Eventuell einjährige Berufsbildung.

Quelle: BFS

Doris Leuthard empfangen. Vorgängig fand der vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) organisierte «Tag der Berufsbildung» statt, an welchem Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mit eidgenössischen und kantonalen Berufsbildungs-Verantwortlichen über die Umsetzung des Case Management in den Kantonen und die Weiterführung der Berufsbildungskampagne Berufsbildung-plus diskutierten.

Mehr Lehrstellen geschaffen

Im Berichtsjahr bestanden insgesamt 396 Personen vom EVD und BBT genehmigte

Prüfungsordnungen für eidgenössische Prüfungen in der höheren Berufsbildung. Aus der Totalrevision von 16 Reglementen/Prüfungsordnungen entstanden bis Ende 2007 18 revidierte Prüfungsordnungen. Deren 10 wurden neu geschaffen, 16 wurden ausser Kraft gesetzt.

2007 ist es wiederum gelungen, mehr Lehrstellen zu schaffen und damit der – immer noch demographiebedingten – leicht erhöhten Lehrstellennachfrage durch die grössere Anzahl von Schulabgängern grösstenteils gerecht zu werden.

Weiterbildung

Auf der Weiterbildungsstufe sind die etablierten Qualifizierungsangebote nicht mehr wegzudenken. Der direkte Bezug zur Praxis ist das qualifizierende Element bei den *Berufs- und höheren Fachprüfungen*. Damit unterscheiden sich diese Weiterbildungen klar von den unzähligen schulischen Kursen, welche auf dem Markt angeboten werden. Die Prüfungsbeteiligung war im Berichtsjahr wiederum sehr hoch: 14 705 * Berufsleute (Vorjahr: 16 024) legten eine Berufsprüfung und 3017 (Vorjahr: 3810) eine höhere Fachprüfung ab. Von insgesamt 17 722 Kandidatinnen und Kandidaten waren 13 923 erfolgreich. In der Schweiz zählte man Ende 2007 228 Berufs- und 168 höhere Fachprüfungen.

Breites Engagement

Der Schweizerische Arbeitgeberverband engagiert sich aktiv an diesen Weiterbildungs- und Prüfungsangeboten, die vom Bund beaufsichtigt werden. Zudem ist er Mitträger einer Anzahl vom Bund anerkannter Berufs- und höherer Fachprüfungen und in den nachstehend genannten Prüfungskommissionen vertreten:

Berufsprüfung für

- Personalfachfrau/Personalfachmann
- Organisatoren

Höhere Fachprüfung für

- Organisatoren

Gewählte Ausbildungswege innerhalb der Sekundarstufe II (2006/2007)

Schulstufe	Total	Männer	Frauen	Schweizer	Ausländer
Maturitätsschulen	70 263	30 602	39 661	60 912	9 351
Andere allgemein bildende Schulen	24 642	7 769	16 873	18 308	6 334
Schulen für Unterrichtsberufe	115	24	91	113	2
Berufliche Grundbildung	219 250	126 491	92 759	185 422	33 828
Vorbereitung auf Berufsmaturität (nach der beruflichen Grundbildung)	5 395	2 882	2 513	4 786	609
Anlehre	4 084	2 962	1 086	2 683	1 365
Vorlehre	2 070	1 023	1 047	1 268	802
Sekundarstufe II	325 783	171 753	154 030	273 492	52 291

Quelle: BFS

Im Sinne einer Dossierbereinigung entschied der Schweizerische Arbeitgeberverband, dass er sich bei Berufs- und höheren Fachprüfungen nur noch engagiert, wenn

- eine Prüfung neu eingeführt wird und dabei (noch) keine ausbildungs- und prüfungsverantwortliche Berufsorganisation vorhanden ist oder
- eine Prüfung im Gesamtinteresse der Wirtschaft und somit branchenübergreifend und nicht berufsspezifisch ist.

In der *Organisation «MarKom»* sind die Träger verschiedener Berufs- und höherer Fachprüfungen zusammengeschlossen. Sie haben sich zum Ziel gesetzt, in verschiedenen Bereichen von Marketing und Kommunikation die Prüfungen gegenseitig abzustimmen. Dazu wurde eine einheitliche Zulassungsprüfung entwickelt, welche den erfolgreichen Absolventen den Zugang zu den verschiedenen Berufsprüfungen gewähren soll. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist Mitglied des Prüfungsrates der

Zulassungsprüfung, welche 2007 erstmals in einer voll elektronischen Form erfolgreich durchgeführt wurde.

Grundsätze zur Weiterbildung

Mit der Annahme des neuen Bildungsverfassungsartikels wurde auch die Diskussion um ein *Weiterbildungsgesetz* neu lanciert. Die Forderungen reichen von der Abschaffung der Trennung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung bis hin zum obligatorischen Bildungsurlaub. Der Vorstand des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes hat im Berichtsjahr zehn Grundsätze zur beruflichen Weiterbildung verabschiedet und auf der Website zugänglich gemacht. Damit soll dem Bedürfnis nach dauernder beruflicher Qualifizierung von Mitarbeitenden Rechnung getragen werden, ohne dass die entsprechende Verantwortung einfach auf die Arbeitgeber abgeschoben wird.

* Die grosse Differenz ergibt sich daraus, dass im Jahr 2006 bei den Zollfachleuten und Grenzwächtern nachträglich der Fachausweis ausgestellt wurde.

Medienarbeit

Eine professionelle Medienarbeit zählt zu den Kernaufgaben unseres Verbands. Anfragen von Medien werden rasch und möglichst zuverlässig beantwortet. Stufengerechtigkeit der Aussagen, die gewünschte fachliche Tiefe sowie die Verfügbarkeit der Personen entscheiden über den jeweiligen Ansprechpartner. Wahrhaftigkeit, Offenheit und die Gleichbehandlung der verschiedenen Medien sind die bewährten Grundpfeiler unserer Informationspolitik.

Wie in den Vorjahren war auch 2007 eine Vielzahl arbeitgeberpolitischer, wirtschaftspolitischer und sozialpolitischer Themen Gegenstand unserer zahlreichen Interviews, Artikel und Stellungnahmen in den elektronischen Medien, in Zeitungen und im «Schweizer Arbeitgeber».

Neben den Publikationen auf unserer Website werden alle unsere Mitgliedorganisationen heute mit wichtigen Informationen per E-Mail bedient. Auch für Medienkonferenzen oder für den Arbeitgebertag hat sich die elektronische Datenübermittlung bewährt. Vielen Medienschaffenden senden wir die Unterlagen, die erst kurz zuvor vorliegen, mit Sperrfrist per E-Mail vor dem entsprechenden Anlass zu. Das erleichtert ihnen die Berichterstattung und erhöht die Qualität. Bisher sind in all den Jahren sämtliche Sperrfristen eingehalten worden. Auch im Berichtsjahr wurden wir von den Medien durchwegs fair behandelt.

Themenschwerpunkte

2007 standen für die Medien vorab folgende Themen im Zentrum:

- Zukunft der Sozialversicherungen (generell)

- AHV: Perspektiven (Demographie), Höhe und Flexibilisierung des Rentenalters, Lebensarbeitszeit
- Arbeit und Alter: altersgerechte Personalpolitik der Firmen
- Arbeitsmarkt: Situation, Perspektiven, Schwächere und Arbeitsmarkt, Jugendarbeitslosigkeit
- Arbeitsrecht: Schutzalter 18 im Arbeitsgesetz, Schutz vor Passivrauchen, Sonntagsverkauf
- Bildung und Forschung: finanzielle Unterstützung
- BVG: Verwaltung von Vorsorgevermögen, Mindestzins, Strukturreform
- Corporate Governance, Managerlöhne
- EU-Osterweiterung und Personenfreizügigkeit: kein Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen, Bereicherung für Arbeitsmarkt
- Frau und Arbeitswelt, Gleichstellungsfragen
- Globalisierung
- Konjunkturerwicklung in der Schweiz
- IV: 5. IV-Revision mit Verfahrensstraffung, Früherfassung und Integration, IV-Zusatzfinanzierung
- KMU: Administrativer Aufwand, Aufschwung, Nachfolgeregelung
- Lohnpolitik: Lohnrunde 2007/2008, Mindestlöhne
- Nachtarbeit: Praxis nicht verschärfen
- Neuer Finanzausgleich
- Sozialpartnerschaft: Streiks, Arbeitsfriede

Medienkonferenzen und Communiqués

Unsere Communiqués enthielten im Berichtsjahr Botschaften und Stellungnahmen zu folgenden Themen:

- 22. 01. 2007
Volksabstimmung vom 11. März
Arbeitgeber klar gegen Einheitskrankenkasse
- 24. 01. 2007
Wichtiges Signal für Berufsbildung und Fachhochschulen
- 01. 02. 2007
Gegen Gewerkschaftspolemik auf dem Rücken der Jugendlichen
- 11. 03. 2007
Nein zur Einheitskrankenkasse: Die richtige Antwort zum falschen Rezept (nach der Abstimmung)
- 20. 03. 2007
Arbeitgeber zählen für die IV-Sanierung auf den Ständerat
- 29. 05. 2007
Volksabstimmung über die 5. IV-Revision vom 17. Juni
Mit einem Ja der IV wieder auf die Beine helfen
- 17. 06. 2007
Ja zur IV-Revision: Ein wichtiger Schritt zur Gesundung der Invalidenversicherung (nach der Abstimmung)
- 03. 07. 2007
Arbeitgebertag 2007
Schweiz ist in Fahrt – halten wir Kurs!
- 12. 07. 2007
Arbeitgeberverband lehnt Ferieninitiative von Travailsuisse ab
- 03. 09. 2007
Wechsel in der Geschäftsleitung des Arbeitgeberverbands
- 27. 09. 2007
Wirksame flankierende Massnahmen: Personenfreizügigkeit ohne Lohn- und Sozialdumping

Website «www.arbeitgeber.ch»

Das Internet bestätigt sich als unverzichtbares Kommunikationsmittel, welches von einer wachsenden Zahl von Menschen genutzt wird. Auf der Webseite des Schweizerischen Arbeitgeberverbands sind neben all seinen Stellungnahmen und Communiqués auch relevante Informationen aus Arbeitgebersicht zu finden. Zudem werden auf dem Extranet alle Kreisschreiben und Vernehmlassungen samt Links sowie Wissenswertes für unsere Mitgliedorganisationen, Vorstands- und Vorstands ausschussmitglieder rasch aufgeschaltet.

Das wirkt sich auf die *Internetstatistik* aus. Sie zeigt, dass die Webseite des Schweizerischen Arbeitgeberverbands noch nie so stark frequentiert wurde wie im vergangenen Jahr. So wählten jeden Monat rund 30 000 Interessierte www.arbeitgeber.ch an, während der Monate Juni und Juli gar je 40 000 – dagegen waren es im Jahr 2000 noch rund 3300 pro Monat gewesen, 1996 nach der Einführung deren 300.

Diese stark steigende Tendenz wird durch eine Untersuchung zur Mediennutzung in der Schweiz vom Januar 2007 bestätigt: Fast 30% der Bevölkerung nutzten das Internet täglich. Bei der letzten Befragung 2004 waren es knapp 20% gewesen, vor 10 Jahren gar noch 3%. Heute verfügen drei von vier Einwohnerinnen und Einwohnern in der Schweiz über einen Internetzugang zu Hause, jeder zweite benutzt das Internet regelmässig am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

Auch Medienvertreter griffen rege auf Informationen von Webseiten zurück. Eine Umfrage des Schweizerischen Arbeitgeberverbands Anfang 2007 bei zwölf relevanten Medien in der Deutschschweiz zeigte, dass die Medienvertreter Informationen auf den Webseiten von Schweizer Wirtschaftsverbänden bei der Recherche zumeist als «wichtig» bis «sehr wichtig» erachteten.

«Schweizer Arbeitgeber»

Mit einem Total von 1388 Seiten war der Umfang des «Schweizer Arbeitgeber» 2007 um 48 Seiten geringer als 2006, weil nur 24 statt 25 Ausgaben produziert wurden. Dieses Total umfasst Titel und Impressum (48 Seiten), Text (1227) und Inserate (113 Seiten). Pro Ausgabe entsprach das gut 57 Seiten, was ziemlich genau dem Wert des Vorjahres entspricht.

Der Insertionsumsatz lag 2007 um 3,3% tiefer als 2006. Die *durchschnittliche Druckauflage* 2007 lag bei 4500 Exemplaren. Die Druckkosten fielen 2007 als Folge des etwas geringeren Umfangs um 2,4% tiefer aus und lagen auch um 2,5% unter Budget. Tenden-

ziell unter den Beträgen der Rechnung 2006 und damit auch unter den budgetierten Werten liegen die übrigen Kosten der Zeitschrift. Die Abonnementserlöse lagen 2007 um 2,1% unter den Vorjahreswerten und um 2,9% unter der budgetierten Grösse.

2007 veröffentlichten wir erstmals zwei Sammelbände, nämlich «Erfolgreiche Nachfolgeplanung in Familienunternehmen» und «Demographischer Wandel: Strategien und Lösungsansätze für Unternehmen». Beide Publikationen enthielten Artikel, die im «Schweizer Arbeitgeber» bereits publiziert worden waren, für beide konnten wir namhafte Sponsoren finden.

Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Die 96. Session der internationalen Arbeitskonferenz fand vom 30. Mai bis 15. Juni 2007 in Genf statt. Ein Bericht darüber erschien 2007 in der Nummer 17 des «Schweizer Arbeitgeber».

Die Delegation der schweizerischen Arbeitgeber setzte sich aus nachstehenden Personen zusammen:

Arbeitgeber-Delegierter:

- Michel Barde, Generaldirektor der Fédération des Entreprises Romandes (FER), Genf

Stellvertretender Delegierter und Fachberater:

- Alexandre Plassard, Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Zürich.

Fachberater:

- Philippe Carruzzo, Direktor der Rechtsabteilung der Fédération des Entreprises Romandes (FER), Genf.
- Daniel Hefti, wirtschaftlicher Berater des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Zürich.

Menschenwürdige Arbeit für nachhaltige Entwicklung

Im Jahr 2007 stützte sich die Generaldebatte an der Vollversammlung auf ein Dokument des Generaldirektors unter dem Titel «Menschenwürdige Arbeit für nachhaltige Entwicklung». Dieses Dokument war als eine Einführung des Generaldirektors zur Konferenz konzipiert. Der Text plädierte für einen *ausgewogenen Ansatz des nachhaltigen Wachstums* und zusammenhängende Politiken im Bereich des Handels, der Finanzen, der Investitionen und der Beschäftigung. Er rief zur Förderung eines «sozial gerech-

ten Übergangs zu grünen Arbeitsplätzen» auf, zudem sprach er die Einkommensungleichheiten innerhalb von Ländern und auf weltweiter Ebene zwischen Ländern an. Dieser Text verlangte einen globalen Ansatz für den sozialen Schutz und eine Modernisierung der Weltordnungspolitik im Bereich der Arbeit unter verstärkter Abstützung auf die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation. Der Text erinnerte an die Reform des Systems der Vereinten Nationen und auch derjenigen der Institutionen von Bretton Woods oder der WTO. Es muss unterstrichen werden, dass mehrere dieser Fragen nicht in den Kompetenzbereich der IAO gehören.

In ihrer Stellungnahme zu diesem Dokument rief die Gruppe der Arbeitgeber – unter Anerkennung der Tatsache, dass auch die IAO sich wandeln muss – Folgendes in Erinnerung: Am wichtigsten ist, dass sich die IAO weiterhin auf ihren Kompetenzbereich konzentriert, nämlich auf die Fragen der Arbeit. Es ist wichtig, die Schaffung von Unternehmen zu fördern und eine positive Haltung gegenüber den neuen Arbeitsformen, wie zum Beispiel die Teilzeitarbeit, zu zeigen.

Gesamtbericht über die Diskriminierung bei der Arbeit

Der Folgebericht zur Erklärung der IAO über grundlegende *Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* war zum zweiten Mal dem Problem der Diskriminierung bei der Arbeit gewidmet. Ein wesentlicher Aspekt dieser Frage ist derjenige der Gleichheit zwischen Männern und Frauen.

Bei der Diskussion dieses Berichts haben die Arbeitgeber ihre Unterstützung für die

Erklärung und für ihre vier Prinzipien wiederholt. Sie haben ihren Willen ausgedrückt, ihren Beitrag zur Reduktion der Diskriminierung am Arbeitsort zu leisten. Gleichzeitig haben sie unterstrichen – um gewissen Kommentaren entgegenzutreten –, dass ihrer Meinung nach die Marktwirtschaft, das freie Unternehmertum und die Globalisierung sich eignen, um die Gleichheit in diesem Bereich zu erreichen.

Die Arbeitgeber äusserten auch ihre Bedenken gegenüber der sehr ausführlichen Definition der Diskriminierung in diesem Bericht. Diese Definition geht über die üblichen in den Übereinkommen der IAO erwähnten Kriterien hinaus (Diskriminierung nach Geschlecht, Rasse, Religion, nationaler oder sozialer Herkunft usw.). Sie erwähnt Kriterien wie das Alter, die Behinderung, die Lebensweise und die genetischen Daten. Dies ergibt den Eindruck, dass die Gründe für die Diskriminierung weltweit zunehmen und im Allgemeinen akzeptiert werden. Die Arbeitgeber riefen in Erinnerung, dass gewisse Diskriminierungen kulturelle Ursachen haben können. Diese dürfen nicht systematisch den Arbeitgebern zugeschrieben werden. Um sie zu dämpfen, haben die Schule, die Familie und die Gesellschaft eine Rolle im Bildungsbereich zu spielen.

Nachhaltige Unternehmen fördern

Die Förderung nachhaltiger Unternehmen war Inhalt einer allgemeinen Diskussion. Dieses Thema war von den Arbeitgebern vorgeschlagen worden, dies mit drei Zielen: Es ging zuerst darum, dass an der Konferenz eine Diskussion über die notwendigen *Rahmenbedingungen für die Gründung von Unternehmen* stattfindet, dann die Rollen der betroffenen Akteure zu klären und schliess-

lich die Arbeiten des IAA in diesem Bereich, vor allem im Rahmen der Reform der Vereinten Nationen, zu lenken.

Betreffend die allgemeinen Faktoren, welche zur Gründung und zum Überleben von Unternehmen notwendig sind, hielt die Kommission 17 grundlegende Bedingungen fest. Unter diesen ist die Bedeutung der Eigentumsrechte, der Förderung einer Unternehmenskultur, der Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen bezüglich des Rechts und der Verordnungen sowie der Förderung des Rechts zu unterstreichen. In einem Land wie die Schweiz scheinen diese Prinzipien offensichtlich. Dennoch ist es das erste Mal, dass sie in einem Dokument der IAO auf klare Art und Weise anerkannt werden. Es ist wichtig, dass auf internationaler Ebene bei diesen Faktoren ein Konsens besteht.

Im Folgenden erlaubte es die Diskussion, die Rolle der betroffenen Akteure zu präzisieren. Was die Unternehmen betrifft, ist der Nutzen des Gewinns für deren Überleben anerkannt. Was die soziale Unternehmensverantwortung betrifft, so wurde deren freiwilliger Charakter wieder bestätigt. Die Rolle der Regierungen hingegen besteht darin, günstige Rahmenbedingungen für die Gründung und Entwicklung von Unternehmen zu schaffen. Schliesslich ist die Rolle, welche den sozialen Partnern und deren Organisationen zukommt, in diesem Dokument erwähnt.

Es ist klar, dass das Enddokument als Ergebnis einer Verhandlung zwischen den drei Gruppierungen auch Elemente enthält, welche die Arbeitgeber nicht gewünscht hätten. Dies ist der Fall für den Paragraphen,

welcher den Handel im Zusammenhang mit der nachhaltigen wirtschaftlichen Integration behandelt. Die negativen Einflüsse des Handels sind dort zu stark hervorgehoben und die Bedeutung der freien Marktwirtschaft zu wenig. Zudem taten die Arbeitgeber ihre Meinungsverschiedenheit betreffend die Anforderungen an die Konditionalität für den Erhalt von öffentlichen Verträgen und Darlehen kund.

Trotz dieser Mängel sind die Arbeitgeber im Grossen und Ganzen über den Ausgang dieser Diskussion zufrieden. Sie unterstützten die Annahme der Schlussfolgerungen und einer Entschliessung in diesem Bereich.

Fähigkeit der IAO stärken

Die Stärkung der Fähigkeit der IAO war Gegenstand einer allgemeinen Diskussion. Im Wesentlichen geht es darum, zu prüfen, wie die IAO die *Bemühungen ihrer Mitglieder zur Verwirklichung ihrer Ziele* im Kontext der Globalisierung besser unterstützen könnte. Diese Diskussion wird auf interner Ebene als die wichtigste seit der Erklärung von Philadelphia (1944) dargestellt, welche die Rolle der IAO genau umschrieb. In der Tat, gleichzeitig spitzt sich die Frage der Reform des Systems der Vereinten Nationen und auch diejenige der Rolle der IAO in diesem Umfeld zu. Anlässlich der Diskussionen einigten sich die konstituierenden Mitglieder der IAO – Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Regierungen – darauf zu sagen, dass die IAO effizienter sein könnte, indem sie sich auf ihr fundamentales Mandat konzentrieren würde, nämlich die Fragen der Arbeit. Indem die IAO auf diesem Gebiet verweilt, kann sie ihre Spezifität gegenüber anderen Institutionen der Vereinten Nationen besser markieren. Ihre tripartite Identität

muss zudem verstärkt werden. Die angenommenen Beschlüsse präzisieren indessen, dass das IAA seine Kenntnisse, seine Kompetenzbasis und sein Analysevermögen verbessern muss, um seinen Auftrag erfüllen zu können. Die Frage wird anlässlich der Konferenz von 2008 wieder behandelt werden.

Das Thema *Arbeit im Fischereisektor* wurde im Berichtsjahr in einer normativen Diskussion wieder aufgenommen. Es betrifft die Schweiz zwar nicht direkt, ist aber auf internationaler IAO-Ebene wichtig. Nach dem Misserfolg an der Konferenz von 2005 in diesem Bereich hatten die betroffenen Sozialpartner das Thema in einem anhaltenden Dialog wieder aufgenommen. So konnte ein für die meisten Länder akzeptabler Text ausgearbeitet werden. Im Besonderen führten die Arbeitgeber das Konzept der progressiven Anwendung im neuen Übereinkommen ein. Dieses bietet genug Flexibilität, vor allem im ausschlaggebenden Bereich Arbeitsstunden auf den Schiffen. Das Übereinkommen konnte, als Resultat der Verhandlungen der Sozialpartner, mit einer grossen Mehrheit angenommen werden.

Durchführung der Normen

Der Ausschuss für die Durchführung der Normen hat zur Aufgabe, die Anwendung der durch die Mitgliedsländer der IAO *rati-fizierten Übereinkommen zu überprüfen*.

Die Generaldebatte, welche gemäss Tagesordnung zu Beginn der Diskussionen steht, wurde 2007 zum grossen Teil von der schwierigen Aufgabe in Anspruch genommen, die Liste der in dieser Session zu beratenden Fälle anzunehmen. So gab es Unstimmigkeiten zwischen den Gruppen über diese Liste. Schliesslich entschied sich der Ausschuss,

25 Einzelfälle von Ländern zu prüfen aufgrund einer Liste von 47 potentiellen Fällen. Die Arbeitgeber legten den Akzent mit Nachdruck auf einen mittlerweile gut bekannten Fall eines Landes, das in schwerwiegender Weise die Vereinigungsfreiheit der Arbeitgeber, die durch das Übereinkommen Nr. 87 der IAO garantiert wird, missachtet. Die Regierung des betroffenen Landes wurde vom Ausschuss eingeladen, jegliche Form von Einmischung in die Angelegenheiten der Arbeitgeber zu vermeiden. Unter den anderen behandelten Fällen wurden drei Länder mit der Bemerkung «in einem Sonderabsatz» versehen.

Die Gesamtuntersuchung galt dieses Jahr der Frage der *Zwangsarbeit* (Anwendung der Übereinkommen Nr. 29 und Nr. 105). Diese fundierte Untersuchung zeigte auch Fälle von Fortschritten bei der Anwendung der Übereinkommen auf. Die Arbeitgeber begrüsst dies. Im Gegensatz dazu stellten sie mit Besorgnis die Tendenz fest, den Begriff Zwangsarbeit, gemäss Übereinkommen Nr. 29, ebenfalls auch auf die obligatorische und erforderliche Arbeit anzuwenden. Dies als Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosenentschädigungen und auch bezüglich der Verpflichtung, unter gewissen Umständen Überstunden zu verrichten. Diese Entwicklungen müssen weiterhin beobachtet werden.

Zusammenfassend behandelte diese Konferenz für die Arbeitgeber wichtige Fragen, insbesondere diejenige der Förderung der

nachhaltigen Unternehmen. Gesamthaft gesehen sind ihre Resultate gut. Es gilt nun, in Zukunft auf diese Resultate aufzubauen.

Beschwerde wurde weiter behandelt

Die 2003 bei der IAO eingereichte Beschwerde des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds (SGB) – sie betrifft den *Schutz gegen die sogenannten antigewerkschaftlichen Kündigungen* – wurde im Berichtsjahr weiter behandelt. Die tripartite Eidgenössische Kommission für IAO-Angelegenheiten überprüfte die Folgemöglichkeiten, welche den Empfehlungen des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit an die Schweiz vom November 2006 (vgl. Jahresbericht 2006) gegeben werden können. Zudem organisierte das Seco verschiedene Diskussionen mit hochrangigen Vertretern der Sozialpartner, um abzuklären, wie diese Empfehlungen als solche ohne zwingende juristische Folgen umzusetzen seien.

Im Rahmen seiner Arbeiten wiederholte der Schweizerische Arbeitgeberverband seine Ablehnung jeglicher rechtlicher Verstärkung des Kündigungsschutzes. Solche Massnahmen würden die Arbeitsmarktflexibilität, welche ein begehrter Standortvorteil der schweizerischen Wirtschaft darstellt, behindern.

Die Verwaltung hat dem Bundesrat einen Bericht vorzulegen. Dieser wird entscheiden, wie die weitere Behandlung der Angelegenheit zu gestalten ist.

Parlamentarische Initiativen

Was die Schweiz betrifft, so haben 2007 die gewerkschaftlichen Kreise der Sozialdemokratischen Partei *fünf parlamentarische Initiativen* eingebracht, von denen jede einzeln die Ratifikation eines spezifischen Übereinkommens der IAO verlangt. Die betroffenen Gebiete sind die Nachtarbeit (C-171), die Temporärarbeit, (C-181), der Mutterschaftsschutz (C-183), die Teilzeitarbeit (C-175) und der Schutz der Arbeitnehmervertreter (C-135).

Für die Initianten geht es darum, mit dem Druck dieser Übereinkommen zu bewirken, dass die Schweiz die gemäss ihnen vorhandenen Lücken in den erwähnten Gebieten in ihrem Recht schliessen würde.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband widersetzt sich der Ratifikation dieser Übereinkommen. Deren Bestimmungen sind mit dem schweizerischen Recht nicht kompatibel. Unterstützt wird ganz und gar die vom Bundesrat angewandte Politik im Bereich der Ratifikation von Übereinkommen: Es werden nur Übereinkommen ratifiziert, die in allen Punkten dem helvetischen Recht entsprechen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird fortfahren, sich Versuchen, die unser internes Recht via internationale Organisationen verändern wollen, zu widersetzen.

Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)

Der internationale Verband der Arbeitgeber hat den Auftrag, die *Interessen der Arbeitgeber auf internationaler Ebene in Sachen Sozialwesen und Arbeit* zu vertreten. Er beschäftigt sich mit der Ausarbeitung einer internationalen Politik, welche vorteilhafte Bedingungen für die Gründung und Entwicklung von Unternehmen schafft. Sein wichtigstes Tätigkeitsfeld ist die internationale Arbeitsorganisation; sie ist die einzige Institution der Vereinten Nationen, deren Mandat die Fragen der Arbeit abdeckt.

Dank der koordinierten Aktion des OIE und seiner Mitglieder konnten im letzten Jahrzehnt die Tätigkeiten der IAO beeinflusst werden. Allgemein gilt, dass die Organisation sich nicht mehr ausschliesslich auf den Schutz der Arbeit beschränkt, sondern jetzt die Förderung der Beschäftigung als Mittel integriert hat. Damit soll die Armut ausgemerzt und die wirtschaftliche und soziale Entwicklung begünstigt werden. Es bleibt jedoch noch vieles zu tun. Im gleichen Atemzug hat die IAO ihre Bemühungen bezüglich anderer internationaler Institutionen, deren Arbeiten die Arbeitgeber betreffen können, fortgesetzt.

Soziale Unternehmensverantwortung unter der Lupe

Die soziale Unternehmensverantwortung (SUV) ist fortan auf internationaler Ebene *ein klassisches Thema*. Dieser Begriff wird oft verwendet, um einen breiten Fächer von Themen zu bezeichnen. Diese sind oft sehr unterschiedlich, wie zum Beispiel die Menschenrechte, die Lenkung der Versorgungskette oder die von gewissen Unternehmen abgeschlossenen internationalen Rahmenabkommen. Der OIE verfolgt die Gesamtheit des Themas sehr genau. Insbesondere

bemüht er sich, im Rahmen der politischen Entscheide zu klären und zu erläutern, was die Verantwortlichkeiten der Unternehmen sein können und was nicht.

Es ist wesentlich, zwischen diesen Verantwortlichkeiten und denjenigen, welche allein dem Staat zufallen, eine Grenze zu ziehen. Zudem hat jedes Unternehmen ein eigenes Konzept seiner sozialen Verantwortung. Es existiert nicht ein einziges, gültiges Modell. Aufgrund dieser Logik hat sich der OIE mit Erfolg dafür eingesetzt, dass im Rahmen der IAO die Antwort auf die Frage der SUV keinen normativen Gehalt aufweist.

Der OIE fährt fort, die Entwicklung der Arbeiten der *Internationalen Organisation für Normung (ISO)* zu verfolgen. Die ISO versucht, für die soziale Unternehmensverantwortung eine Standardnorm auszuarbeiten. In Bezug auf dieses Projekt bleiben die Arbeitgeber jedoch skeptisch. So scheint die ISO zu versuchen, ihre normativen Arbeiten weit über ihren traditionellen Arbeitsbereich ausdehnen zu wollen, indem sie sich mit den Bereichen Sozialwesen und Arbeit befasst. Diese Themen gehören jedoch ganz klar in den Arbeitsbereich der IAO, in welcher die Arbeitgeber vertreten sind. Die ISO versucht auch, ihre Tätigkeiten auf den Bereich des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit auszudehnen. Die Arbeitgeber widersetzen sich diesen Versuchen. So hat 2007 der Verwaltungsrat des IAA mit der Unterstützung des OIE entschieden, mit der ISO keine Diskussion über eine mögliche Zusammenarbeit bei der Erarbeitung einer Standardnorm betreffend Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zu führen. Die IAO verfügt in der Tat schon über Leitlinien für Arbeitsschutz-Managementsys-

teme (ILO-OSH 2001), welche die Lenkungssysteme des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit betreffen. Es muss verhindert werden, dass auf internationaler Ebene eine Konkurrenznorm und vielleicht sogar eine widersprüchliche Norm zu diesem Thema geschaffen wird. Zurzeit scheint das Ansinnen der ISO im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit vertagt worden zu sein. In dieser Angelegenheit unterstützt der Schweizerische Arbeitgeberverband die Stellung des OIE.

Beziehungen mit der WHO und IOM ausgebaut

Die Frage des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit nimmt innerhalb des OIE an Bedeutung zu. Sein Generalrat hat im Mai zu diesem Thema eine Erklärung angenommen.

Der OIE baute im Berichtsjahr seine Beziehungen zur *Weltgesundheitsorganisation WHO* weiter aus. In diesem Kontext setzte er sich für die Anpassung des weltweiten Aktionsplans der WHO für die Gesundheit der Arbeitnehmer ein – er wurde im Mai 2007 angenommen –, damit dieses Instrument sachdienlicher sei. So liegt das Hauptgewicht des Plans mehr auf der Entwicklung einer Kultur des Arbeitsschutzes als auf einem zu restriktiven normativen Ansatz.

Der OIE hat ebenfalls seine Beziehungen mit der *Internationalen Organisation für Migration (IOM)* verstärkt. So ist er im Kon-

sultativkomitee der Geschäftswelt bei der IOM vertreten. Auf diese Weise setzt sich der OIE dafür ein, dass die Perspektiven des privaten Sektors in den Diskussionen dieser Organisation zur Kenntnis genommen werden.

Europäische Mitglieder trafen sich

Das Treffen der europäischen Mitglieder des OIE fand 2007 auf Einladung der Konföderation der Britischen Industrie in London statt. Von den Themen, die anlässlich dieser Gelegenheit besprochen wurden, ist im Besonderen das Modell der britischen Arbeitsmarktflexibilität hervorzuheben. Dieses stellt einen Mittelweg zwischen dem amerikanischen Modell und dem im Allgemeinen in der EU vorherrschenden Konzept dar. Ein anderes wichtiges Thema war die Migration von Arbeitskräften in Europa und der Rolle der Arbeitgeberverbände in dieser Hinsicht. Die Teilnehmer zogen ebenfalls eine Zwischenbilanz über den Stand der Diskussionen betreffend Handel und Arbeitsnormen in Europa.

Der Generalrat des OIE hat die Aufnahme der Konföderation der Arbeitgeberverbände von Kambodscha, des Arbeitgeberverbands von Montenegro und des Arbeitgeberverbands von Serbien, der Industrie- und Handelskammer von Angola und der nationalen Union der Arbeitgeber der Slowakei gutgeheissen. Ende 2007 umfasste die OIE 146 nationale Arbeitgeberorganisationen aus 138 Ländern.

BUSINESSEUROPE

Der Europäische Dachverband der Wirtschaft UNICE änderte am 23. Januar 2007, kurz vor seinem 50-jährigen Bestehen, seinen Namen auf *BUSINESSEUROPE, The Confederation of European Business*. Der neue Name soll auf den ersten Blick zeigen, wofür die Organisation steht: «Wir handeln im Namen der Unternehmen und helfen, ein starkes, innovatives und wettbewerbsfähiges Europa zu gestalten.»

BUSINESSEUROPE



Der Rat der Präsidenten von BUSINESS-EUROPE tagte am 14./15. Juni 2007 in Berlin. Präsident Ernest-Antoine Seillière wurde für zwei weitere Jahre als Präsident bestätigt. Das Motto für die inhaltlichen Prioritäten der näheren Zukunft lautet «Businesses call for a boost to Europe» (siehe Kasten).

«Less is more» als Devise für die EU

Die Arbeitgeber forderten die deutsche EU-Ratspräsidentschaft auf, für das nächste halbe Jahr «Less is more» zu ihrer Devise zu machen. Das Grünbuch Arbeitsrecht dürfe nicht zu neuen belastenden Regulierungen für Unternehmen führen.

Die Arbeitgeber schlugen zudem ein Moratorium für alle sozialpolitischen Rechtsakte mit zusätzlichen Verpflichtungen für Unternehmen vor. Damit bekämen vor allem die neuen Mitgliedstaaten den zeitlichen Spielraum, um den inzwischen in nationales Recht überführte Rechtsbestand der EU auch in der Praxis umzusetzen.

Ein dreigliedriger Sozialgipfel fand am 8. März 2007 vor dem EU-Frühjahrgipfel statt.

Bei der effizienten Umsetzung der Lissabon-Strategie konzentrierte sich die Diskussion auf die drei Handlungsfelder Wissen und Innovation, Anpassungsfähigkeit und Flexicurity (Arbeitsmarktflexibilität und Soziale Sicherheit) sowie bessere Rechtsetzung. Man war sich einig, dass Bildung und Qualifikation eng mit der Zukunft der europäischen Arbeitsmärkte verbunden sind. An einem weiteren dreigliedrigen Sozialgipfel präsentierten die europäischen Sozialpartner am 18. Oktober 2007 eine gemeinsame Arbeitsmarktanalyse. Sie ist der gemeinsame Beitrag der Sozialpartner zur Flexicurity.

Einschätzung der Wirtschaftslage

BUSINESSEUROPE veröffentlichte 2007 erstmals den *Europäischen Reformbarometer* in einer eigenen Publikation; er war zusammen mit den Mitgliedern für 29 Länder erstellt worden. Unter dem Titel «Business Assessment of Reforms for Growth and Jobs in Europe» sind Einschätzungen über Fortschritte der Reformen zusammengefasst und Schlussfolgerungen für die Wirtschaft Europas abgeleitet. Es zeigte sich, dass weder Geschwindigkeit noch Ausmass der Reformen genügen, um die Ziele von Lissabon zu erreichen. Es ist daher zentral, Reformanstrengungen und -tempo in allen Mitgliedsländern der EU zu erhöhen.

Der halbjährlich veröffentlichte Wirtschaftsbericht, der auf der Befragung der Mitgliedverbände basiert, gibt eine Einschätzung der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung in den EU-Staaten sowie Norwegens und der Türkei. Die Frühjahrsfrage trägt den Titel «8½ Million New Jobs in 3 Years – A Springboard for National Reforms». Das Fazit lautet: Der Aufschwung in der EU hat an Kraft gewonnen.

Die Herbstumfrage 2007 unter dem Titel «Taming uncertainties, speeding up reforms – Key for sustained growth in Europe» ergab, dass die Beschleunigung von Reformen entscheidend für nachhaltiges Wachstum in Europa ist.

Verglichen mit der Frühjahrsfrage 2007 sind die Wachstumserwartungen von BUSINESS-EUROPE etwas positiver. Der Arbeitsmarkt entwickelte sich im Berichtsjahr mit rund 3,6 Millionen neuen Stellen in der EU deutlich positiver als vorausgesagt.

Kommission für Soziale Angelegenheiten

Die beim *Sozialen Dialog* ausgehandelte autonome Sozialpartnervereinbarung zum Thema «Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz» konnte am 26. April 2007 unterzeichnet werden. Es handelt sich um die sechste Rahmenvereinbarung seit dem Start des Sozialen Dialoges vor 20 Jahren. Das Rahmenwerk soll die Prävention, die Identifizierung und den Umgang mit Problemen von Belästigungen und Gewalt am Arbeitsplatz erleichtern. Es liegt im Interesse sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern, unakzeptables Verhalten in jeder Form zu verhindern.

In seiner Stellungnahme zum Grünbuch Arbeitsrecht begrüsst BUSINESS-EUROPE zwar grundsätzlich die Debatte um die Modernisierung des Arbeitsrechts, unterstreicht aber, dass diese Aufgabe primär von den Mitgliedstaaten wahrgenommen werden muss.

Die europäischen Sozialpartner BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP und ETUC legten am 19. November 2007 in Lis-

sabon – im Vorfeld der Abschlusskonferenz des «Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle» – den zweiten Umsetzungsbericht zur freiwilligen Aktion «Gleichstellung von Männern und Frauen» vor.

Das Thema «Europäische Betriebsräte» ist Teil des Arbeitsprogramms des Sozialen Dialogs 2006 bis 2008. Insbesondere der Europäische Gewerkschaftsbund forderte mehrmals eine Revision der Richtlinie. Die von der EU-Kommission geplante Konsultation würde die Bemühungen von BUSINESSEUROPE zunichte machen, das Thema pragmatisch und einvernehmlich mit den Gewerkschaften zu behandeln.

Flexicurity als Diskussionsthema

Die europäischen Sozialpartner haben im Rahmen des Arbeitsprogramms des Sozialen Dialogs 2006 bis 2008 eine gemeinsame Analyse der Herausforderungen der europäischen Arbeitsmärkte erarbeitet. Das Papier stellt den gemeinsamen Beitrag der Sozialpartner zur Diskussion über Flexicurity dar, welche auf europäischer Ebene intensiv geführt wird. Nach intensiven und schwierigen Gesprächen einigte man sich auf einen Text, der wichtige Aspekte für die Modernisierung der Arbeitsmärkte aufgreift. Gestützt darauf werden die Sozialpartner entscheiden, ob sie beim Sozialen Dialog eine Rahmenvereinbarung zur Eingliederung benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt oder zum Thema «lebenslanges Lernen» erarbeiten werden.

BUSINESSEUROPE – Erklärung

Unternehmen verlangen von Europa einen Schub

Die Forderungen:

1. Reformen für Wachstum und Beschäftigung umsetzen

- Vernetzung zwischen Forschung und Innovation stärken
- Ein effizientes Patentsystem einrichten
- Ein breit angelegtes Programm für bessere Rechtsetzung verfolgen
- Öffentliche Haushaltsdefizite bekämpfen
- Unternehmertum und Wachstum für kleine und mittlere Unternehmen fördern

2. Den europäischen Markt integrieren

- Eine effektive Umsetzung der Binnenmarktvorschriften sicherstellen
- Investieren in effiziente europäische Industrienetzwerke
- Alle Hindernisse für die Freizügigkeit von Arbeitnehmern, Gütern, Dienstleistungen und Kapital beseitigen
- Die Dienstleistungsrichtlinie umsetzen, was Wachstum und Beschäftigung effektiv fördern wird
- Die Möglichkeiten einer erweiterten Europäischen Union nutzen

3. Die EU effizient regieren

- Institutionelle Probleme, bedingt durch 27 und mehr Mitgliedsstaaten, lösen
- Die Wirtschaftspolitik verbessern, um höheres Wachstum zu erzielen
- Die internationale Politik, die Handels- und Wirtschaftspolitik besser koordinieren
- Haushalte und politisches Handeln begrenzen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu fördern

4. Globalisierung gestalten und alle Arten von Protektionismus bekämpfen

- Eine ehrgeizige WTO-Doha-Runde zum Abschluss bringen
- Neue Märkte durch bilaterale Handels- und Wirtschaftsabkommen eröffnen

5. Ein sicheres, wettbewerbsfähiges und klimafreundliches Energiesystem fördern

- Den internen Energiemarkt vollständig verwirklichen
- Alle Energieoptionen, einschliesslich der Kernenergie, offenhalten
- Auf eine internationale Lösung zum Klimawandel hinarbeiten

6. Europäische Sozialsysteme reformieren, um auf die globalen Herausforderungen zu reagieren

- Die Debatte zu Flexicurity für mehr Wachstum und Beschäftigung fördern
- Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte z. B. durch legale Zuwanderung sicherstellen
- Die Sozialsysteme einer alternden Bevölkerung anpassen
- Den nötigen Raum für sozialen Dialog bereitstellen

Weitere internationale Aktivitäten

BIAC

Das BIAC, beratender Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD, vereint die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände der dreissig Mitgliedstaaten der Organisation. Im BIAC werden die Wirtschaftskreise zu den wichtigsten Projekten der OECD konsultiert. Der Schweizerische Arbeitgeberverband beteiligt sich im Rahmen des BIAC vor allem an den Arbeiten des Komitees für Beschäftigung, Arbeit und soziale Angelegenheiten (Elsa), und wenn er davon betroffen ist, an den Arbeiten des Komitees für Bildung. Diese beiden Komitees verfolgen die Tätigkeiten der entsprechenden Komitees der OECD.

Das BIAC führte eine Delegation von Wirtschaftskreisen an der *Zusammenkunft der Arbeitsminister des G-8* an, die im Mai 2007 in Dresden stattfand. Bei dieser Gelegenheit stellte das BIAC die Ansichten der Wirtschaftskreise zum Thema «Die Gestaltung der sozialen Dimension im Rahmen der Globalisierung» vor. Dieses Thema umfasste drei Hauptaspekte: die Strategien zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen mit besserer Qualität, die Entwicklung und die Vertiefung des sozialen Schutzes sowie schliesslich die Frage der sozialen Unternehmensverantwortung.

Das BIAC rief die G-8-Länder dazu auf, sich besonders im Bereich der Beschäftigung von einem Ansatz des Typs «Flexibilität und Sicherheit» inspirieren zu lassen. Die Systeme der Sozialzulagen seien so zu modernisieren, dass sie einen Anreiz zur Wiederaufnahme der Arbeit bieten. Zum Thema der sozialen Unternehmensverantwortung (SUV) hielt das BIAC die Regierungen dazu an, die positive Rolle der Wirt-

schaftskreise, welche sich auf freiwilliger Basis in diesem Bereich engagieren, anzuerkennen. Dazu brauche es keine zwingenden Instrumente.

Bei den Tätigkeiten der OECD, welche durch das Komitee Elsa des BIAC verfolgt werden, ist im Besonderen ein Projekt zu erwähnen. Dieses betrifft das Thema der Jugendbeschäftigung unter dem *Blickwinkel des Übergangs von der Schule zur Arbeit*. Das BIAC stellte seine Ansichten zu diesem Projekt anlässlich einer Anhörung durch das Komitee Arbeit und soziale Angelegenheiten (Elsa) der OECD vor. Das BIAC unterstützt dieses Projekt. Es ist darauf ausgerichtet, in mehreren Ländern die Mechanismen und Politiken zu identifizieren, welche den Zugang der Jugendlichen zum Arbeitsmarkt und die Fortsetzung einer Laufbahn begünstigen. Das BIAC betonte in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit, das Verhältnis zwischen der Berufsausbildung (Lehrlingsausbildung) und der Arbeitswelt zu verstärken. Es empfiehlt somit die Entwicklung eines dualen Systems der Lehrlingsausbildung, welches sich an der Praxis des in der Schweiz bestehenden Systems orientiert. Das BIAC plädierte zudem für eine Weiterführung der Gesetzesreformen. Diese sind darauf ausgerichtet, die Flexibilität des Arbeitsmarkts zu fördern, mit einem gleichzeitigen starken Akzent auf der Lehrlingsausbildung.

Ein wichtiges Projekt der OECD, welches vom BIAC verfolgt wird, betrifft die Reform der Entschädigungen für Krankheit und Invalidität. Ziel ist, die *Rückkehr zur Arbeit* zu fördern. Die Frage der Wiedereingliederung der kranken oder invaliden Personen in die Arbeit ist ein Problem, welches sich

in vielen Industrieländern mit hochentwickelten Sozialsystemen stellt. Das Ausmass dieses Problems erklärt, warum sich die OECD entschlossen hat, es anzupacken, um den Staaten Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Das BIAC begleitet diese Arbeiten.

Die *Generalversammlung* des BIAC fand im Juni 2007 in Mexiko City statt. Die Beratungen waren den Prioritäten der strukturellen Reformen in Mexiko und in Südamerika gewidmet. Eine andere Facette der Beratungen betraf die Rolle der OECD bei der Erleichterung der Integration in die globale Weltwirtschaft von neu entwickelten Ländern wie Mexiko. Ein Verantwortlicher eines helvetischen multinationalen Unternehmens vertrat an dieser Zusammenkunft sowohl den Schweizerischen Arbeitgeberverband als auch Economiesuisse.

Migrationen in Europa

Der Schweizerische Arbeitgeberverband verfolgt im Europarat als Beobachter von BUSINESS EUROPE die Arbeiten des europäischen Komitees über Migrationen. Die-

ses Komitee zieht jedes Jahr Bilanz über die Migrationen in Europa. Den Schwerpunkt seiner Arbeiten legt es besonders auf die Problematik der Integration von Migranten. Seine Arbeiten werden durch Mitgliedsländer des Rats, die Beobachterstaaten und mehrere internationale staatliche und nicht-staatliche Organisationen verfolgt.

Unter den Problemen, die dieses Jahr von dieser Instanz verfolgt wurden, sind folgende zu unterstreichen: die Frage der unbegleiteten, minderjährigen Migranten aus der Richtung Afrika–Europa, die Politiken betreffend Migranten mit illegalem Aufenthalt oder auch die Förderung der Integration der Kinder von Migranten. Ein wichtiger, ebenfalls durch das Komitee behandelter Punkt ist die Vorbereitung der achten Konferenz der europäischen Minister, die für die Fragen der Migration verantwortlich sind. Die Konferenz wird im September 2008 in Kiew stattfinden und im Besonderen die Fragen der wirtschaftlich bedingten Migrationen in Europa behandeln.

Vorstandsausschuss

Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident, Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation
Wolfgang Martz, Vizepräsident, Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie
Josef Meier, Quästor, Verband Zürcherischer Kreditinstitute
Philippe Baumann, TVS Textilverband Schweiz
Urs Berger, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)
Susy Brüscheiler, freigewähltes Mitglied
Emile Charrotton, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
NR Charles Favre, freigewähltes Mitglied
Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi
Hans Hess, ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)
SR Helen Leumann-Würsch, freigewähltes Mitglied
Christoph Mäder, Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen
NR Werner Messmer, Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
Nicolas Mühlemann, Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI)

Vorstand

Michel Barde, freigewähltes Mitglied
Richard Bhend, Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV
Fritz Blaser, Ehrenmitglied
Nicolas Brunschwig, Union des Associations Patronales Genevoises UAPG
Peter Edelmann, Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation
Urs Eggenschwiler, Verband der Schweizer Möbelindustrie SEM
Markus Fischer, Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)
Dr. Ronald Ganz, Erdöl-Vereinigung (EV)
NR Hans Rudolf Gysin, freigewähltes Mitglied
Dr. Matthias Hagemann, Verband SCHWEIZER PRESSE
Dr. Florian Hew, GastroSuisse
Dr. Hans-Rudolf Imbach, LUZERNER INDUSTRIE VEREINIGUNG
Thomas Isler, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeber-Organisationen
Dr. Andres Iten, Verband Zürcher Handelsfirmen
Dr. Marc R. Jaquet, Arbeitgeberverband Basel
Dr. Christoph Juen, hotelleriesuisse
Prof. Dr. Moritz W. Kuhn, Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA
Paul Kurrus, Swiss International Air Lines AG
Philipp Moersen, Schweizer Brauerei-Verband SBV
Oliver Müller, SWISSMECHANIC, Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe
Dr. Günter H. Pfeiffer, Swisscom AG
Dr. Hanspeter Rentsch, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

Dr. Guido Richterich, Ehrenmitglied
Claudio Rollin, Swiss Cigarette
Kurt Röschli, Kunststoff Verband Schweiz (KVS)
Hans Rupli, Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen
Peter Schilliger, Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)
Dr. Max Schlumpf, Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten
Martin Schoop, Aargauische Industrie- und Handelskammer
Bruno Schwager, SWISS RETAIL FEDERATION
Jasmine Stebler, Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen
Jürg W. Stutz, SWICO
Dr. Claude Thomann, Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
Dr. Kurt Weigelt, IHK Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell
Emil Weiss, Schweizerische Metall-Union (SMU)
Hanspeter Widmer, **swissstaffing**
Peter G. Winter, SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Hans Winzenried, Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)
Rita Ziegler, H+ Die Spitäler der Schweiz

Revisoren

Martin Laupper, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)
Dr. Wolfgang Auwärter, ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)

Geschäftsstelle

Thomas Daum, Direktor, Gesamtleitung
Ruth Derrer Balladore, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt
Urs F. Meyer, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Bildung und Ausbildung
Prof. Dr. Roland A. Müller, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen
Alexandre Plassard, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Affaires Internationales, Redaktor
Dr. Hans Reis, Mitglied der Geschäftsleitung, Redaktor/Gesamtleitung des «Schweizer Arbeitgeber»
Michèle Grollmund, Assistentin Redaktion
Sabine Maeder, Assistentin
Silvia Oppliger, Redaktorin
Margaret Secli, Assistentin Administration
Käthi Singh, Assistentin und Telefonistin
Berta Stüssi, Direktionsassistentin
Jürg Wiler, Info-Beauftragter, Web-Redaktor

Branchenorganisationen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

a) Nahrungs-, Genussmittel und Getränke

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | CHOCOSUISSE –
Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten | Münzgraben 6, Postfach
3000 Bern 7
Tel. 031 310 09 90
Fax 031 310 09 99
info@chocosuisse.ch
www.chocosuisse.ch |
| 2 | Schweizer Brauerei-Verband SBV | Engimattstrasse 11, Postfach 2124, 8027 Zürich
Tel. 044 221 26 28
Fax 044 211 62 06
info@bier.ch
www.bier.ch |
| 3 | Swiss Cigarette | Rte des Arsenaux 15
Case postale 137, 1705 Fribourg
Tel. 026 425 50 50
Fax 026 425 50 55
office@swiss-cigarette.ch
www.swiss-cigarette.ch |

b) Textil und Bekleidung

- | | | |
|---|---------------------------|--|
| 4 | TVS Textilverband Schweiz | Beethovenstrasse 20, Postfach 2900, 8022 Zürich
Tel. 044 289 79 79
Fax 044 289 79 80
zuerich@swisstextiles.ch
www.swisstextiles.ch |
|---|---------------------------|--|

c) Papier und Druck

- | | | |
|---|---|---|
| 5 | Arbeitgeberverband Schweizerischer
Papier-Industrieller (ASPI) | Bergstrasse 110, Postfach 134, 8032 Zürich
Tel. 044 266 99 21
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch
www.zpk.ch |
| 6 | VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE
(VSD) | Schosshaldenstrasse 20, 3006 Bern
Tel. 031 351 15 11
Fax 031 352 37 38
office@vsd.ch
www.vsd.ch |

- 7 Viscom Schweizerischer Verband
für visuelle Kommunikation

Alderstrasse 40, Postfach, 8034 Zürich
Tel. 044 421 28 28
Fax 044 421 28 29
info@viscom.ch
www.viscom.ch

d) Chemie, Kunststoffe, Erdöl

- 8 Arbeitgeberverband Basler Pharma-,
Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Lautengartenstrasse 7, 4052 Basel
Tel. 061 272 81 70
Fax 061 272 19 11
vbpcd@swissonline.ch

- 9 Erdöl-Vereinigung (EV)

Löwenstrasse 25, 8001 Zürich
Tel. 044 218 50 10
Fax 044 218 50 11
info@swissoil.ch
www.swissoil.ch

- 10 Kunststoff Verband Schweiz (KVS)

Schachenallee 29 C, 5000 Aarau
Tel. 062 834 00 60
Fax 062 834 00 61
info@kvs.ch
www.kvs.ch

e) Baustoffe, Bauwirtschaft

- 11 Arbeitgeberverband
Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Marktgasse 53, 3011 Bern
Tel. 031 327 97 97
Fax 031 327 97 70
info@cemsuisse.ch
www.cemsuisse.ch

- 12 Schweizerisch-Liechtensteinischer
Gebäudetechnikverband (suissetec)

Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich
Tel. 043 244 73 00
Fax 043 244 73 79
info@suissetec.ch
www.suissetec.ch

- | | |
|--|--|
| 13 Schweizerischer Baumeisterverband | Weinbergstrasse 49, Postfach, 8042 Zürich
Tel. 044 258 81 11
Fax 044 258 83 35
verband@baumeister.ch
www.baumeister.ch |
| 14 SwissBeton –
Fachverband für Schweizer Betonprodukte | Kapellenstrasse 7, 3011 Bern
Tel. 031 372 33 34
Fax 031 371 80 39
info@swissbeton.ch
www.swissbeton.ch |
| 15 Verband Schweizerische Ziegelindustrie (VSZ) | Elfenstrasse 19, Postfach, 3000 Bern 6
Tel. 031 356 57 57
Fax 031 352 11 85
mail@domoterra.ch
www.domoterra.ch |
| 16 Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken | Schützenmattstrasse 266, Postfach, 8180 Bülach
Tel. 044 860 07 27
Fax 044 860 07 27
heidi.schlatter@vetropack.ch |

f) Holzbau, Möbel

- | | |
|--|---|
| 17 Holzbau Schweiz –
Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen | Hofwiesenstrasse 135, 8057 Zürich
Tel. 044 253 63 93
Fax 044 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch |
| 18 Verband der Schweizer Möbelindustrie SEM | Einschlagweg 2, 4932 Lotzwil
Tel. 062 919 72 42
Fax 062 919 72 49
info@sem.ch
www.sem.ch |

g) Metall, Maschinen und Apparate, Uhren

- | | | |
|----|---|--|
| 19 | ASM Arbeitgeberverband
der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem) | Kirchenweg 4, Postfach, 8032 Zürich
Tel. 044 384 42 00
Fax 044 384 42 50
arbeitgeberfragen@swissmem.ch
www.swissmem.ch |
| 20 | Convention patronale
de l'industrie horlogère suisse | 65, Av. Léopold Robert, Case postale 339
2301 La Chaux-de-Fonds
Tel. 032 910 03 83
Fax 032 910 03 84
info@cpih.ch
www.cpih.ch |
| 21 | Schweizerische Metall-Union (SMU) | Seestrasse 105, Postfach, 8027 Zürich
Tel. 044 285 77 77
Fax 044 285 77 78
info@smu.ch
www.smu.ch |
| 22 | SWISSMECHANIC, Schweizerischer Verband
mechanisch-technischer Betriebe | Felsenstrasse 6, Postfach, 8570 Weinfelden
Tel. 071 626 28 00
Fax 071 626 28 09
info@swissmechanic.ch
www.swissmechanic.ch |

h) Dienstleistungen

- | | | |
|----|---|--|
| 23 | Allpura –
Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen | Neuengasse 20, Postfach 414, 3000 Bern 7
Tel. 031 310 11 18
Fax 031 310 11 22
info@allpura.ch
www.allpura.ch |
|----|---|--|

- | | |
|--|--|
| 24 GastroSuisse | Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich
Tel. 0848 377 111
Fax 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch
www.gastrosuisse.ch |
| 25 hotelleriesuisse –
Schweizer Hotelier-Verband | Monbijoustrasse 130, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 370 41 11
Fax 031 370 44 44
info@hotelleriesuisse.ch
www.hotelleriesuisse.ch |
| 26 Schweizer Buchhändler-
und Verleger-Verband SBVV | Alderstrasse 40, Postfach, 8034 Zürich
Tel. 044 421 36 00
Fax 044 421 36 18
sbvv@swissbooks.ch
www.swissbooks.ch |
| 27 Schweizerischer Versicherungsverband (SVV) | C. F. Meyer-Strasse 14, Postfach 4288, 8022 Zürich
Tel. 044 208 28 28
Fax 044 208 28 00
info@svv.ch
www.svv.ch |
| 28 swissstaffing | Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf
Tel. 044 388 95 40
Fax 044 388 95 49
info@swiss-staffing.ch
www.swiss-staffing.ch |
| 29 SWISS RETAIL FEDERATION | Marktgasse 50, Postfach, 3000 Bern 7
Tel. 031 312 40 40
Fax 031 312 40 41
info@swiss-retail.ch
www.swiss-retail.ch |
| 30 Verband SCHWEIZER PRESSE | Konradstrasse 14, Postfach, 8021 Zürich
Tel. 044 318 64 64
Fax 044 318 64 62
contact@schweizerpresse.ch
www.schweizerpresse.ch |

- 31 Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP) Hotelgasse 1, Postfach 245, 3000 Bern 7
Tel. 031 328 40 50
Fax 031 328 40 55
info@swiss-schools.ch
www.swiss-schools.ch
- 32 Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU) Kirchlindacherstrasse 98, Postfach, 3052 Zollikofen
Tel. 031 915 10 10
Fax 031 915 10 11
info@vssu.org
www.vssu.org
- 33 Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA c/o MME – Meyer Müller Eckert Partner
Kreuzstrasse 42 , 8008 Zürich
Tel. 044 254 99 70
Fax 044 254 99 60
info@siba.ch
www.siba.ch
- 34 Verband Zürcherischer Kreditinstitute Selnastrasse 30, Postfach, 8021 Zürich
Tel. 058 854 28 29
Fax 058 854 28 33
dieter.sigrist@swx.ch

i) Informatik

- 35 Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik SWICO Technoparkstrasse 1, 8005 Zürich
Tel. 044 445 38 11
Fax 044 445 38 01
info@swico.ch
www.swico.ch

k) Gesundheit

- 36 H+ Die Spitäler der Schweiz Lorrainestrasse 4 A, 3013 Bern
Tel. 031 335 11 20
Fax 031 335 11 70
geschaeftsstelle@hplus.ch
www.hplus.ch

Regionalorganisationen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

- | | | |
|----|--|---|
| 37 | Aargauische Industrie- und Handelskammer | Entfelderstrasse 11, Postfach, 5001 Aarau
Tel. 062 837 18 18
Fax 062 837 18 19
info@aihk.ch
www.aihk.ch |
| 38 | AITI Associazione Industrie Ticinesi | Corso Elvezia 16, Casella postale 5130, 6901 Lugano
Tel. 091 911 84 84
Fax 091 923 46 36
info@aiti.ch
www.aiti.ch |
| 39 | Arbeitgeberverband Basel | Aeschenvorstadt 71, Postfach, 4010 Basel
Tel. 061 205 96 00
Fax 061 205 96 09
info@arbeitgeberbasel.ch
www.arbeitgeberbasel.ch |
| 40 | Arbeitgeberverband Hinterthurgau | Littenheid – Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie
9573 Littenheid
Tel. 071 929 62 00
Fax 071 929 60 30
h.schwyn@littenheid.ch
www.littenheid.ch |
| 41 | Arbeitgeberverband
Kreuzlingen und Umgebung | Hauptstrasse 39, 8280 Kreuzlingen
Tel. 071 678 10 10
Fax 071 672 55 47
info@agvkreuzlingen.ch
www.agvkreuzlingen.ch |
| 42 | Arbeitgeber-Verband des Rheintals | Postfach 91, 9435 Heerbrugg
Tel. 071 727 97 87
Fax 071 727 97 88
sekretariat@agv-rheintal.ch
www.agv-rheintal.ch |

- | | |
|---|---|
| 43 Arbeitgeberverband
Rorschach und Umgebung | c/o Müller + Eckstein
Hauptstrasse 17, 9422 Staad
Tel. 071 855 77 66
Fax 071 855 77 37
s.mullis@advocat.ch |
| 44 Arbeitgeberverband
Sarganserland – Werdenberg | Fabrikstrasse 27, Postfach 63, 9472 Grabs
Tel. 081 772 23 23
Fax 081 771 43 48
c.eggenberger@advisors.ch |
| 45 Arbeitgeber-Verband See und Gaster | Hanfländerstrasse 67, Postfach 1539, 8640 Rapperswil
Tel. 055 210 16 73
Fax 055 210 45 86
hofmann-partner@bluewin.ch |
| 46 Chambre de commerce et d'Industrie du Jura | 23, rue de l'Avenir, Case postale 274
2800 Delémont 1
Tel. 032 421 45 45
Fax 032 421 45 40
ccjura@cci.ch
www.ccij.ch |
| 47 Chambre de commerce Fribourg (CCF) | Route du Jura 37, Case postale 304, 1701 Fribourg
Tel. 026 347 12 20
Fax 026 347 12 39
info@ccfribourg.ch
www.ccfribourg.ch |
| 48 Chambre
neuchâtoise du commerce et de l'industrie | 4, rue de la Serre, Case postale 2012
2001 Neuchâtel
Tel. 032 722 15 15
Fax 032 722 15 20
info@cnci.ch
www.cnci.ch |
| 49 Chambre
vaudoise du commerce et de l'industrie | 47, av. d'Ouchy, Case postale 315, 1001 Lausanne
Tel. 021 613 35 35
Fax 021 613 35 05
direction@cvci.ch
www.cvci.ch |

- | | |
|---|--|
| 50 Handels- und Industriekammer
Appenzell-Innerrhoden | c/o KUK AG
Hoferbad 12, 9050 Appenzell
Tel. 071 788 38 10
Fax 071 788 38 18
info@kuk.ch |
| 51 Handelskammer und
Arbeitgeberverband Graubünden | Hinterm Bach 40, 7002 Chur
Tel. 081 254 38 00
Fax 081 254 38 09
info@hkgr.ch
www.hkgr.ch |
| 52 IHK Industrie- und Handelskammer
St. Gallen-Appenzell | Gallusstrasse 16, Postfach, 9001 St. Gallen
Tel. 071 224 10 10
Fax 071 224 10 60
sekretariat@ihk.ch
www.ihk.ch |
| 53 IHK Industrie- und Handelskammer Thurgau | Schmidstrasse 9, Postfach 396, 8570 Weinfelden
Tel. 071 622 19 19
Fax 071 622 62 57
info@ihk-thurgau.ch
www.ihk-thurgau.ch |
| 54 Industrie- und Handelsverband
Grenchen und Umgebung | Studer Kaiser, Rechtsanwälte und Notare
Sekretariat
Dammstrasse 14, Postfach 1057, 2540 Grenchen
Tel. 032 654 99 00
Fax 032 654 99 01
info@ihvg.ch
www.ihvg.ch |
| 55 Kantonalverband
Bernischer Arbeitgeber-Organisationen | Kapellenstrasse 14, Postfach 6916, 3001 Bern
Tel. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch
www.berner-arbeitgeber.ch |

mit folgenden Unterorganisationen:

- | | |
|--|--|
| – Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion
Burgdorf-Emmental | c/o Seewer AG
Heimiswilstrasse 42, 3400 Burgdorf
Tel. 034 420 81 11
Fax 034 420 81 99
barbara.saner@ch.rondodoge.com |
| – Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion
Lyss-Aarberg und Umgebung | Postfach 4225, 2500 Biel 4
Tel. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch |
| – Arbeitgebersektion des Handels-
und Industrievereins Biel-Seeland | Postfach 4225, 2500 Biel 4
Tel. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch |
| – Arbeitgeber-Verband von Thun
und benachbarten Gebieten AGV | Frutigenstrasse 2, 3601 Thun
Tel. 033 222 23 57
Fax 033 222 48 05
elhuwe@bluewin.ch |
| – Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB) | Kapellenstrasse 14, Postfach 6916, 3001 Bern
Tel. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch
www.berner-arbeitgeber.ch |
| – Wirtschaftsverband Oberaargau | Melchnastrasse 1
Postfach 1357, 4901 Langenthal
Tel. 062 922 71 33
Fax 062 922 09 87
mark.hess@ad-vocate.ch |
| 56 LUZERNER INDUSTRIE VEREINIGUNG | Kappellplatz 2, Postfach 3142, 6002 Luzern
Tel. 041 410 68 89
Fax 041 410 52 88
info@hkz.ch
www.liv-luzern.ch |

- 57 Solothurner Handelskammer
Grabackerstrasse 6, Postfach 1554, 4502 Solothurn
Tel. 032 626 24 24
Fax 032 626 24 26
info@sohk.ch
www.sohk.ch
- 58 Union des Associations Patronales
Genevoises (UAPG)
98, rue de Saint-Jean, Case postale 5033
1211 Genève 11
Tel. 022 715 32 15
Fax 022 738 04 34
uapg@uapg.ch
www.uapg.ch
- 59 Union des Industriels Valaisans
Maître Frédéric Delessert
Case postale 2106, 1950 Sion 2
Tel. 027 323 29 92
Fax 027 323 22 88
frederic.delessert@avocats-notaires.ch
- 60 Verband Zürcher Handelsfirmen
Seegartenstrasse 2, 8008 Zürich
Tel. 044 211 40 58
Fax 044 211 34 92
info@vzh.ch
www.vzh.ch
- 61 Vereinigung
Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen
Selnaustrasse 30, 8001 Zürich
Tel. 044 229 28 27
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch
- 62 Vereinigung zürcherischer
Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)
Bergstrasse 110, 8032 Zürich
Tel. 044 266 99 36
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch

mit folgenden Unterorganisationen:

- Arbeitgeberverband
des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung
c/o SRM Präzisionsmechanik AG
Lindenmoosstrasse 10, 8910 Affoltern am Albis
Tel. 044 763 43 30
Fax 044 763 43 39
sekretariat-arbeitgeberverband@srm-ag.ch

- | | |
|--|---|
| – Arbeitgeberverband
Zürcher Oberland und rechtes Seeufer | c/o Willi & Partner AG
Postfach, 8620 Wetzikon 1
Tel. 044 933 53 00
Fax 044 933 53 01
avzo@willi-partner.ch |
| – Arbeitgeberverein
Zürichsee Zimmerberg – AZZ | c/o Tuwag Immobilien AG
Einsiedlerstrasse 25, 8820 Wädenswil
Tel. 044 783 15 50
Fax 044 783 15 51
tuwag@tuwag.ch |
| – Arbeitgebervereinigung
des Zürcher Unterlandes (AZU) | c/o Gericke AG
Althardstrasse 120, 8105 Regensdorf
Tel. 044 871 36 36
Fax 044 871 36 00
m.gericke@gericke.net |
| – Handelskammer und
Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW) | Neumarkt 15, Postfach 905, 8401 Winterthur
Tel. 052 213 07 63
Fax 052 213 07 29
info@haw.ch
www.haw.ch |
| – ivz Industrie-Verband Zürich | c/o Sika (Schweiz) AG
Ernesto Schümperli
Tüffenwies 16, 8048 Zürich
Tel. 044 436 46 89
Fax 044 436 47 05
schuemperli.ernesto@ch.sika.com |
| – INDUSTRIEVEREIN VOLKETSWIL,
Vereinigung der Industrie-, Handels-
und Dienstleistungsbetriebe
in Volketswil und Umgebung | Sekretariat IVV
Postfach 717, 8604 Volketswil
Tel. 044 905 81 20
Fax 044 905 81 57
roland.hasler@credit-suisse.ch
www.ivv.ch |

– Industrievereinigung Weinland

c/o Isliker-Magnete AG
Im Bilg 7, 8450 Andelfingen
Tel. 052 305 24 25
Fax 052 305 25 35
christian_isliker@islikermagnete.ch

63 Zuger Wirtschaftskammer

Gubelstrasse 11, 6300 Zug
Tel. 041 726 99 61
Fax 041 726 99 60
office@zwk.ch
www.zwk.ch

Einzelmitglieder des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

Swisscom AG

Alte Tiefenastrasse 6, 3050 Bern

Tel. 031 342 80 73

Fax 031 342 15 48

sibylle.hofer@swisscom.com

www.swisscom.ch

Swiss International Air Lines AG

Postfach, 4002 Basel

Tel. 061 582 00 00

Fax 061 582 33 33

paul.kurrus@swiss.com

www.swiss.ch

