



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI



DAS ARBEITGEBERJAHR
2012

HERAUSGEBER

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

REDAKTION

Mirija Weber

GESTALTUNG

visu'l AG, Zürich

FOTOGRAFIE

Rob Lewis

BILDNACHWEIS UMSCHLAG

Keystone / Sigi Tischler

DRUCK

Sihldruck AG, Zürich

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	2
IN EIGENER SACHE	4
WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG	6
ARBEITSMARKT UND ARBEITSVERHÄLTNISSE	
▪ Beschäftigungsentwicklung	8
▪ Personenfreizügigkeit	11
▪ Migration	14
▪ Löhne	17
▪ Arbeitsrecht	20
SOZIALE SICHERHEIT	
▪ Sozialpolitische Entwicklung	22
▪ AHV/IV/Erwerbsersatzordnung	24
▪ Berufliche Vorsorge	29
▪ Arbeitslosenversicherung	31
▪ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	33
▪ Kranken- und Unfallversicherung	35
▪ Andere Versicherungszweige und verwandte Gebiete	37
AUS- UND WEITERBILDUNG	
▪ Entwicklung Bildung sowie berufliche Aus- und Weiterbildung	38
▪ Obligatorische Schule	39
▪ Berufliche Grundbildung	40
▪ Höhere Berufsbildung	42
▪ Weiterbildung	43
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	
▪ Kommunikation und Medienarbeit	44
▪ Instrumente und Fakten	46
INTERNATIONALE ARBEITGEBERPOLITIK	
▪ Internationale Arbeitsorganisation	48
▪ Internationaler Verband der Arbeitgeber	51
▪ BUSINESSEUROPE und EU-Angelegenheiten	53
▪ BIAC und OECD-Angelegenheiten	55
VERNEHMLASSUNGEN	56
VERBANDSORGANE	57
MITGLIEDER	60

EINLEITUNG

GESCHÄTZTE MITGLIEDERORGANISATIONEN SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN

Unser Land hat auch im Berichtsjahr die Herausforderungen der Euro- und Schuldenkrise sowie eines schwierigen weltwirtschaftlichen Umfelds recht gut gemeistert. Nicht nur das Bruttoinlandprodukt ist um etwa ein Prozent gewachsen, sondern auch die Beschäftigung hat weiter zugelegt. Die schweizerischen Arbeitslosenzahlen – insbesondere die Quote der Jugendarbeitslosigkeit – sind gegenüber vielen Staaten auf einem sehr tiefen Niveau. Und unsere öffentlichen Haushalte sind nach wie vor in einer guten Verfassung.

DIFFERENZIIERTES BRANCHENBILD

Hinter diesen makroökonomischen Daten liegen allerdings sehr unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Branchen. Viele Unternehmen der Exportindustrie und des Tourismus leiden stark unter dem überbewerteten Franken und der nachlassenden internationalen Nachfrage. Aber dank der erfolgreichen Uhrenindustrie und der starken chemisch-pharmazeutischen Industrie konnte das Exportvolumen insgesamt leicht gesteigert werden. Auf dem Finanzplatz stehen die Banken unter Druck und sind die Versicherungen gut unterwegs. Vor allem die Binnenwirtschaft zeigt einen nach wie vor erfreulichen Geschäftsverlauf, wobei sich einmal mehr die Nachfrage der Zuwanderer nach Wohnraum, Konsumgütern und Dienstleistungen als starke Konjunkturstütze erwiesen hat.

KONSTRUKTIVE ZUWANDERUNGSPOLITIK

Leider wird dieser positive Effekt der Personenfreizügigkeit auf die schweizerische Wirtschaftsentwicklung in der öffentlichen Diskussion häufig ausgeblendet, wie sich überhaupt die Kritik an der Zuwanderung zu stark auf deren problematische Begleiterscheinungen konzentriert. Zusammen mit Economiesuisse und dem Schweizerischen Gewerbeverband haben wir deshalb im letzten Jahr das Projekt «Wirtschaft für eine konstruktive Zuwanderungspolitik» gestartet, mit dem die Auseinandersetzung über dieses stark emotionalisierte Thema in eine langfristige, faktengesteuerte Perspektive gestellt werden soll. Selbstverständlich müssen wir uns dabei auch mit den Auswirkungen der Zuwanderung auf den Immobilienmarkt, die Infrastruktur sowie die Gesellschaft auseinandersetzen und mithelfen, tragfähige Lösungen zu entwickeln.



Prof. Dr. Roland A. Müller (Direktor ab 6. Juli 2013),
Valentin Vogt (Präsident), Thomas Daum (Direktor bis 5. Juli 2013) (v. l. n. r.)

Hier ist die Wirtschaft gefordert, denn in den nächsten zwei Jahren werden die Stimmberechtigten gleich dreimal über die Zukunft der Personenfreizügigkeit mit der EU entscheiden: Beim wahrscheinlichen Referendum über die Erweiterung der Freizügigkeit auf Kroatien sowie bei den Abstimmungen über die Einwanderungs-Initiativen der Schweizerischen Volkspartei und von Ecopop. Diese für die Schweiz entscheidenden Urnengänge sind nur zu gewinnen, wenn wir der Bevölkerung vermitteln können, dass die Schweiz von der Zuwanderung insgesamt profitiert und deren Begleiterscheinungen mit einer guten Politik aufgefangen werden können.

«ABZOCKEREI» UND DIE FOLGEN

Herausgefordert ist die Wirtschaft auch durch die fortwährende Diskussion über die «Abzockerei». Der Schweizerische Arbeitgeberverband kritisierte schon vor Jahren die Lohnexzesse auf einigen Chefetagen, aber sein Aufruf zur Selbstkontrolle wurde zu wenig gehört. In der Abstimmung über die Minder-Initiative haben wir die Quittung erhalten. Auch unser Plädoyer für den indirekten Gegenvorschlag, der das bessere Dispositiv gegen die «Abzockerei» gebracht hätte, konnte das klare Verdikt des Souveräns nicht verhindern. Derselbe Souverän, der kurz zuvor in nüchternen Entscheidungen die Initiativen «Sechs Wochen Ferien für alle» und «Staatsverträge vors Volk» klar abgelehnt hatte, wollte ein deutliches Signal gegen die Masslosigkeit setzen.

Dieses Signal ist ernst zu nehmen, denn es dokumentiert die Vertrauenslücke, die in den letzten Jahren zwischen der Wirtschaft und der Gesell-

schaft entstanden ist. Auch wenn es für die grosse Mehrheit der «patronal» orientierten Arbeitgeber frustrierend ist: Arbeitgeber und Wirtschaft stehen bei breiten Kreisen der Bevölkerung im Generalverdacht, mit ihren politischen Positionen in erster Linie eigene Partikularinteressen und nicht jene der Volkswirtschaft zu verfolgen. Es ist den Menschen nicht vermittelbar, dass Unternehmungen Verluste schreiben und gleichzeitig hohe Boni auszahlen. Es wirkt provokativ, wenn hochbezahlte Manager die Kasko-Mentalität der Bevölkerung beklagen und gleichzeitig ihre üppigen Entschädigungen mit den hohen Risiken ihrer Funktion begründen. Vor diesem Hintergrund ist es schwierig, die öffentliche Diskussion über politische Vorlagen auf einer sachlichen Grundlage zu führen.

WIEDERGEGWINNUNG DER GLAUBWÜRDIGKEIT

Es ist deshalb ein zentrales Anliegen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV), das Vertrauen der Bevölkerung in unser Engagement für die übergeordneten Ziele der Gesellschaft zurückzugewinnen. Nur wenn uns dies gelingt, können wir erfolgreich gegen die «1:12»-Initiative, gegen die Mindestlohn-Initiative und gegen die Zuwanderungs-Initiativen antreten. Erst wenn wir wieder als Vertreter der allgemeinen Standortinteressen akzeptiert sind, werden unsere Argumente zur Verteidigung dieser Interessen gegen die Beeinträchtigungen der genannten Initiativen auf offene Ohren stossen. Die Anstrengungen des Verbands werden aber allein nicht ausreichen, denn die Glaubwürdigkeit der Arbeitgeberpolitik wird immer auch am Verhalten der einzelnen Arbeitgeber gemessen.

REFORM DER ALTERSVORSORGE

Glaubwürdigkeit ist zudem nötig, um die anstehenden Reformen im Sozialversicherungsbereich voranzubringen. Die massive Ablehnung der Vorlage «Managed Care» im Juni 2012 machte die Widerstände deutlich, die bei Änderungen der heutigen Besitzstände zu überwinden sein werden. Vor allem bei der Reform der sozialpartnerschaftlich geprägten Altersvorsorge kommen wir nur zum Ziel, wenn sich auch die Arbeitgeberseite pragmatisch und konstruktiv an der Lösungsfindung beteiligt. Der Bundesrat hat dafür mit seinen «Leitlinien der Reform der Altersvorsorge 2020» ein Konzept vorgelegt, das in vielen Punkten mit dem «Masterplan Reform Altersvorsorge» des SAV übereinstimmt. Beide Konzepte verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, in dem die Leistungen der

ersten und der zweiten Säule in einer sozialpolitischen Klammer betrachtet werden, ohne die beiden Systeme zu vermischen. Ziel ist es, das bisherige Leistungsniveau möglichst zu erhalten, wogegen die Gewerkschaften die Notwendigkeit einer Reform infrage stellen und sogar noch einen Leistungsausbau mit milliardenschweren Kostenfolgen fordern. Sie haben dafür die Volksinitiative «AHVplus» lanciert, die sich für den Reformprozess als schwere Hypothek erweisen könnte.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird diese Initiative bekämpfen, weil es nicht angeht, die absehbaren finanziellen Probleme der AHV zusätzlich zu verschärfen. Er postuliert auch – im Gegensatz zum Bundesrat – weiterhin eine sukzessive Anhebung des Rentenalters, wobei zu gegebener Zeit allerdings auch genügend Stellen für ältere Arbeitnehmende zur Verfügung stehen müssen. Die Verdichtung der vorliegenden Rahmenkonzepte zu einer zukunftsgerichteten 12. AHV-Revision bzw. 3. BVG-Revision ist eine der wichtigsten arbeitgeberpolitischen Herausforderungen.

ERNEUERUNG DER VERBANDSFÜHRUNG

Nachdem am «ARBEITGEBERTAG 2011» ein Wechsel im Präsidium des Schweizerischen Arbeitgeberverbands vollzogen worden war, wählte der Vorstand im September Ständerätin Karin Keller-Sutter, Barend Fruithof und Philip Mosimann neu in den Vorstandsausschuss. Die Erneuerung der engeren Führung des Verbands ist damit praktisch abgeschlossen, zumal auch entschieden ist, dass Prof. Dr. Roland A. Müller am 5. Juli 2013 die Nachfolge von Thomas Daum als Direktor antreten wird.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist somit personell gut für die künftigen Herausforderungen vorbereitet. Er kann sich bei der Verfolgung seiner Ziele auch auf eine breite Mitgliedschaft abstützen, die seinen Aktivitäten eine starke Legitimation verleiht. Für diese Unterstützung unserer Anliegen danken wir allen bestens.



Valentin Vogt, Präsident



Thomas Daum, Direktor

IN EIGENER SACHE

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist die Stimme der schweizerischen Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er organisiert als Spitzenverband der Wirtschaft 41 regionale und 37 Branchen-Arbeitgeberverbände sowie einige Einzelunternehmen. Der SAV vereint alle wichtigen Branchen. Insgesamt steht der Verband für über 100 000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit mehr als eineinhalb Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren.

Als arbeitgeberpolitischer Meinungsführer will der SAV einen Beitrag zur Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für die schweizerischen Unternehmen leisten. Sein Ziel ist es, die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschafts- und Arbeitsstandorts Schweiz zu verbessern und so die Grundlagen für Wachstum, Beschäftigung, Wohlstand und soziale Sicherheit in unserem Land zu schaffen.

Die zentralen Aktivitäts- und Themenfelder des SAV liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht und Sozialpartner-Beziehungen; Sozialpolitik und Sozialversicherungen; Bildung sowie berufliche Aus- und Weiterbildung; Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Hauptsächlich auf diesen Gebieten vertritt der SAV die Interessen der Arbeitgeber gegenüber Politik, Behörden und weiteren öffentlichen Institutionen sowie gegenüber anderen Interessengruppen. Die Interessenvertretung des SAV erstreckt sich auch auf verschiedene internationale Organisationen, die sich mit arbeitgeber- und sozialpolitischen Themen befassen.

Der SAV verfolgt seine Ziele im Rahmen der Prinzipien einer liberalen und sozialen Marktwirtschaft. Er setzt auf einen flexiblen Arbeitsmarkt, auf einen möglichst grossen Freiraum für unternehmerisches Handeln, auf den Wettbewerb und auf das Leistungsprinzip. Der SAV betrachtet eine exzellente Bildung, Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden als unabdingbare Voraussetzung für eine starke Wirtschaft und die Förderung der Chancengleichheit.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband sieht im sozialen Frieden und in einer konstruktiven Sozialpartnerschaft wichtige Erfolgsfaktoren für die Schweizer Wirtschaft. Er pflegt deshalb den Dialog mit den Arbeitnehmerverbänden, um im Spannungsfeld der beidseitigen Interessen konstruktive Lösungen zu ermöglichen. Zu den wichtigsten Anliegen des SAV gehören soziale Sicherungssysteme, die situationsgerechte Leistungen erbringen, das eigenverantwortliche Handeln unterstützen und auch langfristig finanziell tragbar sind.

Der SAV will arbeitgeberpolitisch relevante Themen frühzeitig aufgreifen und diese mit seinen Positionsbezügen über alle Stufen der politischen Prozesse im Sinne seines Auftrags mitgestalten. Er unterhält deshalb regelmässige und enge Kontakte zu Regierung, Verwaltung, Parlament und Parteien, nimmt an allen einschlägigen Vernehmlassungen teil, engagiert sich in Volksabstimmungen und begleitet seine Stellungnahmen mit Öffentlichkeitsarbeit. Vertreter des Verbands nehmen Mandate in wichtigen Expertengruppen, ausserparlamentarischen Kommissionen und tripartiten Gremien wahr.

Bei seiner Arbeit und für seine politischen Positionsbezüge stützt sich der SAV auf einen intensiven Meinungsaustausch mit seinen Mitgliedern, die in demokratischen Prozessen über die Verbandsstrategie sowie die Haltung des Verbands zu wichtigen Geschäften entscheiden.

ZIEL DES SAV IST ES, DIE INTERNATIONALE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DES WIRTSCHAFTS- UND ARBEITSSTANDORTS SCHWEIZ ZU VERBESSERN UND SO DIE GRUNDLAGEN FÜR WACHSTUM, BESCHÄFTIGUNG, WOHLSTAND UND SOZIALE SICHERHEIT IN UNSEREM LAND ZU SCHAFFEN.

Wichtige ständige Kommissionen und Gremien, in denen der SAV vertreten ist:

- Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss des AHV-Ausgleichsfonds (Thomas Daum)
- Eidg. AHV/IV-Kommission (finanz-mathematischer Ausschuss und IV-Ausschuss) (Roland A. Müller)
- Aufsichtskommission des Ausgleichsfonds der ALV (inkl. Subkommission Finanzen) (Roland A. Müller)
- Eidg. Arbeitskommission (Ruth Derrer Balladore)
- Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (Jürg Zellweger)
- Eidg. Berufsbildungskommission (Jürg Zellweger)
- Stiftungsrat, Stiftungsrats-Ausschuss und Anlageausschuss der Auffangeinrichtung BVG (Roland A. Müller)
- Eidg. BVG-Kommission (Thomas Daum)
- Stiftungsrat des Sicherheitsfonds BVG (Roland A. Müller)
- Schweiz. Exportrisikoversicherung (Thomas Daum)
- Eidg. tripartite Kommission für die flankierenden Massnahmen (Thomas Daum)
- Eidg. Frauenkommission (Ruth Derrer Balladore)
- Eidg. tripartite Kommission für die IAO-Angelegenheiten (Alexandre Plassard)
- Eidg. Kommission für Migrationsfragen (Ruth Derrer Balladore)
- SUVA-Verwaltungsrat und -Verwaltungsratsausschuss (Thomas Daum)
- Stiftungsrat der Ersatzkasse UVG (Roland A. Müller)
- Advisory Committee on Vocational Training (EU-Kommission) (Jürg Zellweger)
- Wirtschaftliche Landesversorgung, Bereich Arbeit (Thomas Daum)
- Eidg. Kommission für Wirtschaftspolitik (Thomas Daum) **(Da)**

WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG

Gemäss den Quartalsschätzungen des Staatssekretariats für Wirtschaft ergibt sich für das Jahr 2012 ein reales Wachstum des Bruttoinlandprodukts (BIP) von 1 Prozent. Damit steht die Schweiz im internationalen Vergleich immer noch gut da, zumal sie dieses Wachstum ohne besondere staatliche Ankurbelungsmassnahmen und einen entsprechenden Anstieg der Staatsverschuldung erreichte. Insgesamt befindet sich die Schweizer Wirtschaft also nach wie vor in einer guten Verfassung, wobei nicht übersehen werden darf, dass die Banken einen tiefgreifenden Strukturwandel durchlaufen und Teile der Exportwirtschaft weiterhin unter dem überbewerteten Franken leiden.

Nach der überraschend starken BIP-Entwicklung in den Jahren 2010 (+2,7 Prozent) und 2011 (+1,9 Prozent) wurden im Berichtsjahr nun zunehmend die Folgen des überbewerteten Schweizerfrankens und der nachlassenden internationalen Nachfrage spürbar. Allerdings zeigte das erste Quartal nochmals ein Wachstum von 0,5 Prozent, bevor im zweiten Quartal der Einbruch ins Minus (-0,1 Prozent) erfolgte. Eher überraschend setzte im dritten Quartal eine deutliche Gegenbewegung (+0,6 Prozent) ein, worauf die BIP-Entwicklung in den letzten drei Monaten wieder auf +0,2 Prozent abflachte. Nicht zuletzt dank der Zuwanderung einkommensstarker Arbeitskräfte konnte die Binnenwirtschaft von einer guten Nachfrage profitieren und so die Schwächen im Exportbereich teilweise kompensieren.

GELDPOLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Mit ihrer Entscheidung, für den Franken-Euro-Kurs eine Untergrenze von 1.20 festzusetzen, trug die Schweizerische Nationalbank wesentlich zur positiven Wirtschaftsentwicklung der letzten 15 Monate bei. Ihre Intervention brachte nicht nur die extreme Franken-Hausse zum Stillstand, sondern stellte für die betroffenen Exportunternehmen wieder Planungssicherheit für die Abwicklung ihrer Geschäfte mit ausländischen Kunden her. Selbst mit dem gesicherten Kurs von 1.20 zum Euro, der mit geringfügigen Schwankungen das ganze Jahr über anhielt, ist der Franken aber weiterhin überbewertet. Obwohl sich die Kursrelationen gegenüber dem US-Dollar und den asiatischen Währungen etwas verbesserten, waren die unter internationalem Wettbewerbsdruck stehenden Unternehmen auch im Berichtsjahr aufs Äusserste gefordert. Viele konnten trotz aller An-

strengungen ihr Wechselkurs-Handicap nicht wettmachen und verloren Geschäfte an ihre ausländischen Konkurrenten.

Nachdem die Risiken der Euro- und Staatsschulden-Krise die Finanzmärkte während Monaten geprägt hatten, entspannte sich die Situation im letzten Drittel des Jahres etwas. Von der zurückkehrenden Sicherheit profitiert auch die Realwirtschaft, die nun mit stabileren Geschäftsperspektiven rechnen kann. Die Beruhigung der Märkte war jedoch nur um den Preis einer weiterhin extrem expansiven Geldpolitik der Zentralbanken möglich, die ihre Leitzinsen auf einem rekordtiefen Niveau hielten.

GEHALTENE EXPORTE DANK DREI BRANCHEN

Nachdem sich das Wachstum der Exporte unter dem Druck der Frankenstärke und infolge der nachlassenden Dynamik an den internationalen Märkten bereits im Vorjahr stark auf 2,1 Prozent zurückgebildet hatte, schwächte es sich 2012 nochmals leicht auf 1,5 Prozent ab. Dabei zeigten sich deutliche Unterschiede im Jahresverlauf, mit -1,5 Prozent im zweiten und +5,4 Prozent im dritten Quartal.

Angesichts des schwierigen globalen Umfelds darf dieses Ergebnis als erfreulich bezeichnet werden, zumal es nicht mit weiteren flächendeckenden Preiskonzessionen erkaufte werden musste. Gemessen am Exportmittelwert stiegen die Preise insgesamt um 1,7 Prozent, nachdem sie im Vorjahr um 5,5 Prozent gesunken waren. Besonders stark waren die Preiserhöhungen bei den Bijouterie- und Juwelierwaren (+6,4 Prozent) sowie bei den Uhren (+4,1 Prozent), wogegen die Metallindustrie (-3,5 Prozent), die Stromwirtschaft (-2,2 Prozent) und die Bekleidungsindustrie (-0,3 Prozent) eine weitere Preis-Erosion verzeichneten.

Die leichte Steigerung des Export-Totals kam nur wegen der Erfolge dreier Branchen zustande. Die Uhrenindustrie konnte ihre Ausfuhren um 2,1 Milliarden Franken oder 11 Prozent steigern und so ihre beeindruckende Entwicklung der letzten Jahre fortsetzen. Die chemisch-pharmazeutische Industrie legte um 5,8 Prozent zu, und die Nah-

INSGESAMT BEFINDET
SICH DIE SCHWEIZER
WIRTSCHAFT NACH WIE
VOR IN EINER GUTEN
VERFASSUNG.

rungs- und Genussmittel-Industrie steigerte die Exporte um 3,4 Prozent. Während die Ausfuhr von Präzisionsinstrumenten praktisch stagnierte (+0,4 Prozent), wiesen alle anderen Branchen Exportrückgänge zwischen 13 Prozent (grafische und Papier-Industrie) und 3,1 Prozent aus. Besonders ins Gewicht fällt der Rückgang in der Maschinen- und Elektro-Industrie, die als wichtige Exportbranche 9,6 Prozent einbüsste.

Die Dienstleistungsexporte gingen nach dem Minus von 1,5 Prozent im Vorjahr nochmals um 0,3 Prozent zurück, wobei sich im zweiten Semester immerhin eine Trendwende abzeichnete. Bemerkenswert ist, dass die Schweiz für 2012 trotz des bescheidenen Exportwachstums wegen der stagnierenden Importe einen rekordhohen Aussenhandelsüberschuss von 24,4 Milliarden Franken ausweist.

NEAGTIV-TEUERUNG UND TIEFSTZINSEN

Dank der Frankenstärke blieb die Entwicklung der Importpreise rückläufig, und auch bei den im Inland produzierten Gütern und Dienstleistungen waren die Spielräume für Preiserhöhungen gering. Der Landesindex der Konsumentenpreise zeigte über das ganze Jahr einen negativen Teuerungsverlauf, der im Juni bei -1,1 Prozent kulminierte und danach langsam auf -0,4 Prozent zurückging. Insgesamt ergab sich eine durchschnittliche Jahreststeuerung von -0,7 Prozent. Auch die Produzenten- und Importpreise sanken im Jahresdurchschnitt um 1 Prozent. Damit ist die Inflation in der Schweiz erheblich tiefer als in vielen anderen Ländern. Wegen der rückläufigen Teuerung setzten sich die nominalen Lohnerhöhungen von durchschnittlich 1,2 Prozent (Unfalllohn-Statistik) in eine Steigerung der Kaufkraft von gegen 2 Prozent um. Weil gleichzeitig die Zinsen infolge der expansiven Geldpolitik sehr tief blieben, bewegten sich die schweizerische Wirtschaft und vor allem ihre Binnenbranchen in einem sehr günstigen Umfeld.

KONSUM ALS WICHTIGSTER WACHSTUMSFAKTOR

Die gestiegene Kaufkraft und das zuwanderungsbedingte Bevölkerungswachstum schlugen sich in einer deutlichen Zunahme des privaten Konsums nieder. Dieser stieg doppelt so stark wie im Vorjahr (+2,5 Prozent). Angesichts der hohen wirtschaftlichen Unsicherheiten, vor allem im interna-

tionalen Umfeld, und der sehr verhaltenen Konsumentenstimmung ist dies ein erstaunlicher Wert. Insgesamt leistete der Konsum, der auf staatlicher Seite deutlich zurückging, den wichtigsten Wachstumsbeitrag.

Die Bauwirtschaft konnte wegen witterungsbedingter Ausfälle im ersten Quartal ihr Wachstum der letzten Jahre nicht voll halten, erweist sich zusammen mit anderen Binnenbranchen aber immer noch als wichtige Konjunkturstütze. Vor allem der Wohnungsbau entwickelte sich weiterhin sehr dynamisch. Er profitiert von tiefen Zinsen und einer anhaltend starken Nachfrage infolge der Zuwanderung gutverdienender Arbeitskräfte. Die Ausrüstungsinvestitionen fanden nach einem Rückgang im zweiten und dritten Quartal wieder etwa auf das Niveau von Ende 2011 zurück; sie wurden vor allem durch die unterdurchschnittliche Kapazitätsauslastung in wichtigen Industriezweigen gebremst.

ROBUSTE BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Ungeachtet des moderaten Wirtschaftswachstums setzte sich der seit dem vierten Quartal 2009 zu beobachtende kontinuierliche Beschäftigungsanstieg fort. Im vierten Quartal 2012 lag die Zahl der Beschäftigten um 1,8 Prozent über dem Wert des Vorjahresquartals, wobei das Beschäftigungswachstum im tertiären Sektor (2,2 Prozent) deutlich höher ausfiel als im sekundären Sektor (0,6 Prozent). Trotz der Beschäftigungszunahme stieg die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte auf 2,9 Prozent.

MODERATE WACHSTUMSBESCHLEUNIGUNG

Nachdem sich die Wirtschaft bereits im Berichtsjahr besser entwickelte als erwartet, darf für 2013 mit einer moderaten Wachstumsbeschleunigung gerechnet werden. Einiges weist darauf hin, dass vor allem die Exporte wieder auf breiterer Front zulegen können. Die meisten Prognosen für 2013 rechnen denn auch mit einem BIP-Wachstum von deutlich über 1 Prozent. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Schuldenkrise unter Kontrolle bleibt und die Weltwirtschaft ihre Aufwärtsbewegung fortsetzt. (Da)

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Insgesamt waren in der Schweiz im vierten Quartal 2012 4,81 Millionen Personen erwerbstätig. Dies entspricht einem Anstieg von 1,1 Prozent innerhalb eines Jahres. Die Zahl der erwerbstätigen Männer erhöhte sich dabei um 0,9 Prozent, während bei den Frauen eine Zunahme um 1,4 Prozent zu verzeichnen war. Innert Jahresfrist stieg sowohl die Zahl der schweizerischen Erwerbstätigen (+0,3 Prozent auf 3,43 Millionen) als auch jene der ausländischen Erwerbstätigen (+3,2 Prozent auf 1,39 Millionen). Der Anteil der Schweizer Arbeitskräfte betrug Ende 2012 somit 71 Prozent.

In der Europäischen Union (EU-27) und in der Euro-Zone (EZ-17) ging die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr zurück (-0,4 Prozent bzw. -0,8 Prozent).

ARBEITSLOSIGKEIT

Trotz eines anspruchsvollen internationalen Marktumfelds und der Franken-Hausse konnte sich der Schweizer Arbeitsmarkt über weite Strecken des Jahres 2012 gut halten. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote lag bei 2,9 Prozent (125 594 Personen) und somit leicht höher als im Vorjahr (2,8 Prozent; 122 892 Personen). Ungeachtet der leichten Verschlechterung gehört der Wert aber zu den drei besten Resultaten der letzten zehn Jahre!

Ende 2012 waren in der Schweiz 142 309 Personen arbeitslos (2011: 130 662); die Arbeitslosenquote Ende Dezember lag damit analog zum Vorjahr bei 3,3 Prozent. - Nach einem raschen und starken Anstieg der Arbeitslosenzahl auf 134 317 Personen im Januar ging die Zahl der Arbeitslosen bis Ende Juni auf 114 868 Personen zurück. Allerdings fiel der Rückgang nur noch halb so hoch aus wie in der gleichen Periode des Vorjahres. Der Abnahme im ersten Halbjahr steht eine Zunahme der Arbeitslosigkeit in der zweiten Jahreshälfte gegenüber (+27 400 Personen). Die Arbeitslosenzahl erhöhte sich - verstärkt durch saisonale Faktoren - insbesondere zwischen Oktober und Dezember rasch und in grossen Schritten.

Die Zahl der Stellensuchenden (registrierte arbeitslose sowie nichtarbeitslose Stellensuchende) entwickelte sich ähnlich wie die Arbeitslosenzahl. Sie lag im Januar und Februar 2012 bei über 187 000



Ruth Derrer Balladore

Personen und sank bis Ende Juni auf 166 437 Personen. Zum Jahresende hin stieg die Zahl saisonbedingt auf 196 898 Personen, wobei insbesondere zwischen Oktober und Dezember eine starke Zunahme zu verzeichnen war. Im Jahresdurchschnitt waren es 178 425 Stellensuchende (2011: 179 693). Die durchschnittliche Zahl der Stellensuchenden lag damit - anders als die durchschnittliche Arbeitslosenzahl - knapp unter dem Vorjahreswert.

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote bei den jugendlichen Erwerbstätigen (15- bis 24-Jährige) betrug 2012 analog zum Vorjahr 3,2 Prozent. Während die Erwerbslosenquote im Januar 2012 noch bei 3,5 Prozent lag, sank sie bis im Juni kontinuierlich auf 2,6 Prozent. Im dritten Quartal stieg der Wert wieder auf 3,5 Prozent an. Diese - bekannte - Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass im August die Berufslehren enden und viele junge Erwachsene in den Arbeitsmarkt eintreten. Zum Jahresende lag die Erwerbslosenquote bei 3,6 Prozent und damit ungewöhnlicherweise leicht höher als in den Vormonaten. Dieser Trend setzte sich im neuen Jahr fort.

KURZARBEIT

Die Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeits-Entschädigung war im Rahmen des dritten konjunkturellen Stabilisierungspakets des Bundes auf 24 Monate erhöht worden. Die Massnahme war bis zum 31. Dezember 2011 befristet. Aufgrund des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds verlängerte der Bundesrat per 1. Januar 2012 die Bezugsdauer erneut (von 12 auf 18 Monate), zudem beschloss

er, die verkürzte Karenzfrist von einem Tag beizubehalten. Die Massnahmen gelten bis zum 31. Dezember 2013.

Die Kurzarbeits-Entschädigung soll verhindern, dass Unternehmen in konjunkturell schwierigen Phasen wegen einer vorübergehend tiefen Auslastung Personal abbauen müssen. Einerseits kann so ein Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert werden, andererseits bleibt den Firmen damit das Know-how der Mitarbeitenden erhalten.

Die letzten fünf Jahre verdeutlichen den Stellenwert der Kurzarbeit. Die Zahl der abgerechneten Kurzarbeits-Stunden erhöhte sich von rund 550 000 Stunden im Jahr 2007 auf 13,8 Millionen Stunden im Jahr 2010. Daraufhin entspannte sich die Lage wieder – 2011 reduzierte sich die Jahressumme auf 2,97 Millionen Stunden. Sie wuchs 2012 allerdings wieder auf 4,69 Millionen abgerechnete Stunden an.

ARBEITSZEIT

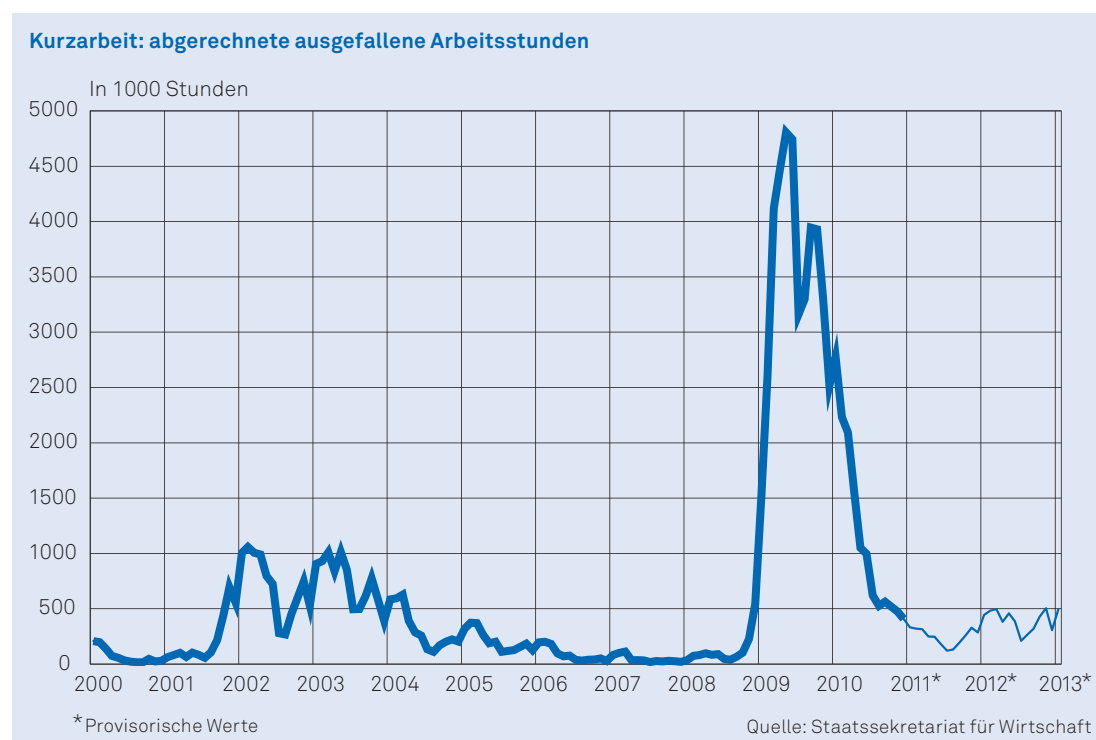
Gemäss der Arbeitsvolumen-Statistik des Bundesamts für Statistik (BfS) wurden in der Schweiz im Jahr 2011 insgesamt 7,7 Milliarden Arbeitsstunden geleistet (+ 2,7 Prozent gegenüber 2010). Dieser Anstieg ist auf eine Zunahme der Arbeitsstellen

(+ 2,7 Prozent) zurückzuführen; die jährliche Arbeitszeit pro Stelle blieb stabil.

Zwischen 2006 und 2011 sank die vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit geringfügig um 4 Minuten (auf 41 Stunden und 46 Minuten). Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeit-Arbeitnehmer erhöhte sich hingegen um 9 Minuten (auf 41 Stunden und 28 Minuten). Dieser Anstieg hat zwei Gründe: eine erfreuliche Verringerung der Absenkdauer (um 5 Minuten auf 1 Stunde und 32 Minuten) und eine Zunahme der Überstunden (um 7 Minuten auf 1 Stunde und 14 Minuten).

Die höchste tatsächliche Wochenarbeitszeit verzeichnete weiterhin der Primärsektor (2011: 44 Stunden und 52 Minuten). Es folgten das Kredit- und Versicherungsgewerbe (42 Stunden und 51 Minuten), das Gastgewerbe (42 Stunden und 16 Minuten) und der Bereich freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (41 Stunden und 58 Minuten).

Generell konnten die Überstunden die Absenzen nicht kompensieren. Dies galt allerdings nicht für das Kredit- und Versicherungsgewerbe, die Informations- und Kommunikationsbranche sowie den Bereich freiberufliche, wissenschaftliche und



technische Dienstleistungen. Hier lag die Quote der Absenzen (2,5 Prozent, 3,5 Prozent bzw. 3,1 Prozent) unter derjenigen der Überstunden (5,5 Prozent, 4,3 Prozent bzw. 4,2 Prozent).

MOBILITÄT DER ARBEITNEHMENDEN

Laut einer im November 2012 erschienenen BfS-Studie zur beruflichen Mobilität verliessen im Jahr 2010 insgesamt 18,2 Prozent der Erwerbstätigen ihren Arbeitsplatz. 8,8 Prozent wechselten das Unternehmen, 2,7 Prozent übernahmen innerhalb derselben Firma eine andere Stelle, 1,6 Prozent wurden erwerbslos und 5 Prozent stiegen aus dem Berufsleben aus (durch Pensionierung oder anderweitige Aufgabe der Erwerbstätigkeit). Die wichtigsten Gründe, die Stelle zu verlassen, waren «unbefriedigende Arbeitsbedingungen» (2,8 Prozent der Erwerbstätigen), «Entlassung» (2,6 Prozent), der «Wunsch zu wechseln» (2,2 Prozent), das «Ende eines befristeten Vertrags» (2,1 Prozent), «persönliche oder familiäre Gründe» (1,7 Prozent) sowie «Pensionierung (ordentliche Pensionierung, Frühpensionierung, Zwangspensionierung)» (1,5 Prozent). Von Entlassungen waren Männer und Frauen etwa gleich stark betroffen (2,6 bzw. 2,5 Prozent).

Die Studie zeigt weiter, dass Erwerbstätige mit zunehmendem Alter seltener die Stelle wechseln. Bei den 15- bis 24-Jährigen nahmen zwischen 2010 und 2011 23,6 Prozent eine neue Stelle an. Damit war fast immer auch ein Firmenwechsel verbunden. Bei den Erwerbstätigen zwischen 25 und 39 Jahren wechselten 14,7 Prozent die Stelle, hier war zudem die interne Mobilität (Wechsel innerhalb des gleichen Unternehmens) am ausgeprägtesten. Zwischen 40 und 54 Jahren waren es noch 8,1 Prozent, die eine neue Position übernahmen. Die 55- bis 64-Jährigen wechselten schliesslich nur noch zu 5,4 Prozent die Stelle. Nicht nur das zunehmende Alter, auch familiäre Verpflichtungen schränkten die berufliche Mobilität ein. Erwerbstätige, die in einem Haushalt mit Kind(ern) unter 15 Jahren lebten, nahmen seltener eine neue Stelle an (9,7 Prozent) als solche, die nicht mit Kindern zusammenlebten (12,3 Prozent).

ZUNAHME DER FERIENDAUER

Die jährliche Feriendauer der Vollzeit-Arbeitnehmer (zwischen 15 und 64 Jahren) stieg gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung von 2006 bis 2011 leicht an: von 4,9 auf 5 Wochen. Die Ten-

denz der letzten 15 Jahre setzte sich damit fort (1996 lag die jährliche Feriendauer bei 4,6 Wochen). Dabei verfügten die ältesten (50 bis 64 Jahre) und die jüngsten Arbeitnehmenden (15 bis 19 Jahre) über mehr Ferien (2011: 5,5 bzw. 5,2 Wochen) als die 20- bis 49-Jährigen (2011: 4,8 Wochen). Alle Alterssegemente liegen damit klar über dem gesetzlichen Minimum von 4 Wochen.

BESCHÄFTIGUNGSAUSSICHTEN

Das Beschäftigungsbarometer des Bundesamts für Statistik zeigte im vierten Quartal 2012 erneut eine starke Beschäftigungszunahme (+1,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahresquartal). Im sekundären Sektor allerdings verlangsamte sich das Wachstum (+0,6 Prozent im Vergleich zum vierten Quartal 2011).

Zum Jahresende hin trübte sich die Stimmung am Schweizer Stellenmarkt ein. Laut Swiss-Job-Market-Index von Adecco ging die Personalsuche im vierten Quartal 2012 in praktisch allen Regionen zurück. Die Zurückhaltung der Betriebe bei der Personalsuche weist darauf hin, dass die Unternehmen die Wirtschaftsentwicklung für 2013 vorsichtig einschätzen. Von der rückläufigen Personalsuche waren sämtliche Berufsgruppen betroffen. Im längerfristigen Vergleich fällt der Rückgang der offenen Stellen für Finanz- und Treuhand-Fachleute auf.

Gemäss Manpower-Arbeitsmarktbarometer rechneten 8 Prozent der 753 befragten Schweizer Arbeitgeber für das erste Quartal 2013 mit einer Zunahme ihrer Personalbestände. Dagegen erwarteten 7 Prozent einen Rückgang und 84 Prozent keine Veränderung. Dass der Arbeitsmarkt im ersten Quartal 2013 höchstwahrscheinlich stabil bleibt, dürfte dem weiterhin robusten Binnenmarkt zu verdanken sein. Die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal haben sich indes kaum verändert. (RDB)

TROTZ EINES AN-
SPRUCHSVOLLEN
INTERNATIONALEN
MARKTUMFELDS UND
DER FRANKEN-HAUSSE
KONNTE SICH DER
SCHWEIZER ARBEITS-
MARKT GUT HALTEN.

PERSONENFREIZÜGIGKEIT

Der achte Observatoriumsbericht des Bundes über die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt zeigt auf, dass ausländische Arbeitskräfte heute hauptsächlich im EU-/EFTA-Raum rekrutiert werden. Das Freizügigkeitsabkommen hat die Zuwanderung aus den EU-/EFTA-Staaten deutlich verstärkt.

Die starken konjunkturellen Schwankungen der letzten Jahre wirkten sich entsprechend auf die Netto-Zuwanderung aus. 2008 erreichte die Wanderungsbilanz einen Höchstwert; dabei waren 63 Prozent der Zuwanderer EU-27-/EFTA-Angehörige. Mit der Finanzkrise ging die Netto-Zuwanderung in die Schweiz zurück, ehe die wirtschaftliche Erholung die Zuwanderung 2011 wieder ankurbelte. Die Spitzenwerte von 2008 wurden dabei jedoch bei Weitem nicht mehr erreicht.

Im Berichtsjahr reduzierte sich die Zahl der Netto-Zuwanderer wieder um 3 Prozent auf 73 000 Personen (2011: 78 500). Drei Viertel der Netto-Zuwanderer waren EU-27-/EFTA-Angehörige. Gut 12 Prozent stammten aus den osteuropäischen EU-Ländern: nahezu 6500 aus der EU-8 (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn) und knapp 2500 aus der EU-2 (Rumänien und Bulgarien). Die Zahl der Netto-Zuwanderer errechnet sich aus der Differenz zwischen Zuzüglern und Wegzählern.

ANRUFUNG DER VENTILKLAUSEL GEGENÜBER EU-8-STAATEN

Am 1. Mai 2011 wurde die Kontingentierung für die EU-8-Staaten aufgehoben. Seither galt auch für Angehörige der osteuropäischen EU-Länder die volle Personenfreizügigkeit. Die im Freizügigkeitsabkommen vorgesehene sogenannte Ventilklausele erlaubt es der Schweiz jedoch, bis längstens Mai 2014 erneut Höchstzahlen festzusetzen. Voraussetzung für diesen Schritt ist, dass die Zahl der ausgestellten Bewilligungen in einem Jahr mindestens zehn Prozent über dem Durchschnitt der drei vorangegangenen Jahre liegt.

Im Fall der B-Aufenthaltsbewilligungen für EU-8-Angehörige war diese Voraussetzung für die Periode Mai 2011 bis April 2012 erfüllt. Der Bundesrat entschied im April 2012, die Ventilklausele zu aktivieren und die B-Aufenthaltsbewilligungen für EU-8-Staatsangehörige wieder zu beschränken. Für die Periode Mai 2012 bis April 2013 legte er

somit ein Kontingent von 2180 Aufenthaltsbewilligungen fest. Im April 2013 beurteilte der Bundesrat die Situation erneut. Er beschloss, die Kontingentierung bis zum 31. Mai 2014 zu verlängern und neu auch die B-Aufenthaltsbewilligungen für EU-17-Angehörige wieder zu beschränken – sofern die quantitativen Voraussetzungen dafür gegeben sind. Ab dem 1. Juni 2014 gilt sodann die volle Personenfreizügigkeit für alle Staatsangehörigen aus der EU-25/EFTA.

Die Kontingentierung galt 2012 für EU-8-Staatsangehörige, die einen überjährigen oder unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber in der Schweiz hatten oder sich als Selbstständigerwerbende in der Schweiz aufhielten. Es wurden quartalsweise 545 Aufenthaltsbewilligungen nach dem Prinzip «first come, first served» vergeben. Während es im ersten Quartal noch eineinhalb Monate dauerte, bis das Kontingent ausgeschöpft war, waren die Kontingente der folgenden Quartale jeweils bereits im ersten Monat aufgebraucht. Seit der Beschränkung der Aufenthaltsbewilligungen konnte eine Zunahme der ausgestellten Kurzaufenthalts-Bewilligungen beobachtet werden (2012: 13 948 Bewilligungen; + 22,3 Prozent). Die Zahl der effektiven Neuzugänger aus EU-8-Staaten lag im Berichtsjahr schliesslich leicht höher als 2011 (2012: 13 097; 2011: 12 780).

KONTINGENTE FÜR EU-2-STAATEN

Die Zuwanderung aus den EU-2-Staaten ist für die Schweiz quantitativ nicht sehr bedeutend. Für die Periode Juni 2012 bis Mai 2013 stehen 885 Aufenthaltsbewilligungen und 7722 Kurzaufenthalts-Bewilligungen zur Verfügung. Die Nachfrage nach Aufenthaltsbewilligungen ist bei EU-2-Angehörigen jedoch nach wie vor gross, die quartalsweise freigegebenen Kontingente werden regelmässig aufgebraucht.

EU-27/EFTA: KONTINGENTE FÜR DIENSTLEISTUNGSERBRINGER

Für Dienstleistungserbringer aus dem EU-27-/EFTA-Raum, die länger als 120 Tage in der Schweiz tätig sind, werden jährliche Höchstzahlen festgesetzt. Im Berichtsjahr standen für diese Dienstleistungserbringer erneut 3000 Kurzaufenthalts-Bewilligungen und 500 Aufenthaltsbewilligungen zur Verfügung. Die Kontingente werden quartalsweise freigegeben.

Die Kurzaufenthalts-Kontingente wurden zu 100 Prozent ausgeschöpft. Effektiv waren gar zu wenige Bewilligungen vorhanden, da die Vierteljahreskontingente jeweils bereits nach zwei Monaten bzw. – in der zweiten Jahreshälfte – bereits nach einem Monat ausgeschöpft waren. Hingegen wurden die Aufenthaltsbewilligungen lediglich zu 67 Prozent nachgefragt. Diese Bewilligungen sind für Projekte vorgesehen, bei denen ein Dienstleistungserbringer mehr als zwei Jahre in der Schweiz tätig ist.

GRENZGÄNGER

Die Zahl der ausländischen Grenzgänger stieg 2012 um 4,8 Prozent auf 264 000 Personen (2011: + 11,5 Prozent auf 259 000 Personen). Nach einer starken Zunahme im Jahr 2011 war der Anstieg wieder gleich hoch wie im Jahr 2010. Über fünf Jahre betrachtet erhöhte sich die Zahl der Grenzgänger um 26,6 Prozent (von 208 000 im Jahr 2007 auf aktuell 264 000 Personen). Der Anteil der Grenzgänger und Grenzgängerinnen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen blieb mit knapp 5,4 Prozent nahezu unverändert gegenüber 2011 (5,5 Prozent).

Die meisten Grenzgänger arbeiteten im vierten Quartal 2012 im Dienstleistungsbereich (60,1 Prozent); in der Industrie waren 39,2 Prozent tätig. Nur sehr wenige Grenzgänger arbeiteten in der Landwirtschaft (0,7 Prozent). Im Fünfjahresvergleich gab es eine leichte Verschiebung vom Industrie- hin zum Dienstleistungssektor: Während der Anteil der Grenzgänger in der Industrie von 43 auf 39,2 Prozent abnahm, stieg ihr Anteil im Dienstleistungsbereich von 56,2 auf 60,1 Prozent.

Rund vier Fünftel aller Grenzgänger arbeiteten in drei grenznahen Grossregionen: Rund ein Drittel war in der Genferseeregion tätig (34,3 Prozent), ein Viertel in der Nordwestschweiz (24,6 Prozent) und ein Fünftel im Tessin (21,1 Prozent). Während die Zahl der Grenzgänger in der Genferseeregion am höchsten war, relativiert sich das Bild etwas, wenn der Anteil der Grenzgänger unter den Erwerbstätigen angeschaut wird. Sowohl in der Genferseeregion als auch in der Nordwestschweiz war nur jeder zehnte Erwerbstätige ein Grenzgänger oder eine Grenzgängerin. Höher war der Anteil im Tessin, wo 25,3 Prozent aller Erwerbstätigen Grenzgänger waren. Diese Verteilung

manifestiert sich auch in den Herkunftszahlen: Etwas mehr als die Hälfte aller Grenzgänger hatten ihren Wohnsitz in Frankreich (52,8 Prozent), 23,1 Prozent wohnten in Italien, 20,7 Prozent in Deutschland.

FLANKIERENDE MASSNAHMEN

Der Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft über die Umsetzung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit für 2012 zeigt, dass einerseits die Kontrollen von Entsendebetrieben (ausländische Arbeitgeber) zunahmen (+ 10 Prozent), andererseits die Kontrollen von Schweizer Arbeitgebern abnahmen (- 6 Prozent). Die kantonalen Betriebskontrollen in den Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (GAV) wurden mit über 8400 geprüften Entsendebetrieben (inklusive meldepflichtiger Selbstständigerwerbender) und mehr als 6600 kontrollierten Schweizer Arbeitgebern im Berichtsjahr insgesamt ausgebaut. Gesamthaft wurden fast 53 000 Personen kontrolliert (2011: rund 50 400). Die Zahl der Betriebskontrollen durch die paritätischen Kommissionen in den Branchen mit allgemeinverbindlichen GAV ging 2012 dagegen leicht zurück (Entsendebetriebe: 7400; Schweizer Firmen: 10 600). Diese Verschiebung ergab sich daraus, dass der Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe 2012 nicht allgemeinverbindlich erklärt war. Daher wurden die Kontrollen in diesem Bereich von den Kantonen und nicht von der paritätischen Kommission durchgeführt. Obwohl die Betriebskontrollen in den Branchen mit allgemeinverbindlichen GAV leicht zurückgingen, nahmen die Personenkontrollen zu, da im Durchschnitt mehr Personen pro Betrieb überprüft wurden.

Die Zahl der meldepflichtigen selbstständigen Dienstleistungserbringer stieg erneut an (2012: 16 839; 2011: 14 479). Bei rund 6700 Personen wurde die Selbstständigkeit überprüft (2011: 5591). Damit wurden 40 Prozent der meldepflichtigen Selbstständigerwerbenden kontrolliert. – Knapp die Hälfte der gut 203 000 meldepflichtigen Kurzaufenthalter waren Dienstleistungserbringer. Die Einsätze der Kurzaufenthalter sind meist sehr kurz (die durchschnittliche Aufenthaltsdauer

DIE EFFEKTIVITÄT DER
FLANKIERENDEN
MASSNAHMEN WIRD
LAUFEND ÜBERPRÜFT.

liegt bei 40 Tagen), und ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung beträgt lediglich 0,6 Prozent.

Die kantonalen Kontrollinstanzen nahmen bei 11 Prozent der Entsendebetriebe (2011: 14 Prozent) und bei 14 Prozent der dabei kontrollierten Personen (2011: 16 Prozent) Lohnverstösse an. Die Meldungen von Verstössen bei Entsendebetrieben gingen hier also zurück. Die paritätischen Kommissionen vermuteten bei 42 Prozent der Entsendefirmen und bei 42 Prozent der entsandten Arbeitnehmer Verstösse gegen gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne (2011: 33 Prozent bzw. 30 Prozent). Bei der Beurteilung dieser Quoten ist zu berücksichtigen, dass nur bei je einem Drittel der Entsendebetriebe, die kontrolliert wurden und bei denen Verstösse festgestellt wurden, auch Kontrollkosten auferlegt bzw. Konventionalstrafen verhängt wurden. Nimmt man dies als Indikator für die effektiven Verstösse, so bewegen sich die relevanten Verstösse auf viel tieferem Niveau, als es zunächst erscheint.

WEITERENTWICKLUNG DER FLANKIERENDEN MASSNAHMEN

Die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit werden insgesamt wirksam umgesetzt und erlauben es, missbräuchliche Entwicklungen im Bereich der Personenfreizügigkeit weitgehend zu verhindern. Ihre Effektivität wird laufend überprüft – im Berichtsjahr wurden denn auch gesetzliche Lücken identifiziert. National- und Ständerat verabschiedeten deshalb am 15. Juni 2012 das Bundesgesetz über die Anpassung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit. Die Anpassungen umfassen:

- Die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit ausländischer Dienstleistungserbringer
- Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Arbeitgebern, die gegen zwingende Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen verstossen
- Sanktionsmöglichkeiten bei Verstössen gegen allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge

- Lohnangaben durch ausländische Arbeitgeber im Rahmen des Online-Meldeverfahrens für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmer, die unter das Freizügigkeitsabkommen fallen

Die Massnahmen traten Anfang 2013 in Kraft; die Bestimmung über die Lohnmeldung gilt seit dem 15. Mai 2013.

Im Dezember 2012 verabschiedete das Parlament zudem eine Verstärkung der solidarischen Haftung von Erstunternehmern für das Verhalten ihrer Subunternehmer. Demnach haftet ein Erstunternehmer im Bauhaupt- oder Baunebengewerbe künftig zivilrechtlich, wenn einer seiner Subunternehmer die Arbeitsbedingungen und Netto-Mindestlöhne gemäss Entsendegesetz nicht einhält. Er haftet jedoch nur dann, wenn der Subunternehmer zuvor erfolglos belangt wurde oder nicht belangt werden kann. Der Erstunternehmer kann sich zudem von der Haftung befreien, wenn er nachweist, dass er bei der Weitervergabe der Arbeiten seine Sorgfaltspflicht erfüllt hat, sich also von seinem Subunternehmer die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen anhand von Belegen und Dokumenten hat glaubhaft darlegen lassen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband hatte die Erweiterung der Erstunternehmer-Haftung aus zwei Gründen vehement bekämpft: Erstens wird damit tief in die bewährten Haftungsregeln des Auftrags- und Werkvertragsrechts eingegriffen und zweitens besteht die Gefahr, dass Erstunternehmer wegen der nicht mehr genügend kontrollierbaren Risiken auf den durchaus sinnvollen Zuzug von Subunternehmern verzichten. Im Gefolge einiger schwerer Missbrauchsfälle war der politische Handlungsdruck jedoch so gross, dass im Parlament kritische Einwände ohne nähere Prüfung beiseitegeschoben wurden. (RDB)

MIGRATION

Die Zuwanderung aus den EU-/EFTA-Staaten weckt in der Schweiz zunehmend Skepsis. Immer häufiger wird die Wirtschaft für die negativen Folgen der Personenfreizügigkeit verantwortlich gemacht. Verschiedenste Kreise warnen vor einem unkontrollierten Zuzug aus dem Ausland. Der Bundesrat, das Staatssekretariat für Wirtschaft, die Arbeitgeberverbände, die Gewerkschaften und die Mehrheit der politischen Parteien unterstreichen dagegen den Nutzen der Personenfreizügigkeit für die Schweizer Wirtschaft. Um die Diskussion über die Zuwanderung zu versachlichen, hat der Schweizerische Arbeitgeberverband zusammen mit Economiesuisse und dem Schweizerischen Gewerbeverband eine entsprechende Initiative lanciert («Für eine konstruktive Zuwanderungspolitik»). Ein Informationsportal (www.zuwanderungspolitik.ch) sowie verschiedene Publikationen bieten Fakten und Hintergrundwissen zum Thema.

Um die Integration ausländischer Arbeitnehmer zu fördern, einigten sich im Oktober 2012 Bund, Kantone, Städte, Gemeinden und die Wirtschaftsverbände auf gemeinsame und messbare Ziele in diesem Bereich. Die Wirtschaftsvertreter bekräftigten ihr künftig verstärktes Engagement und stellten erste konkrete Beiträge vor. Der Austausch zwischen dem öffentlichen Sektor und der Wirtschaft findet im Rahmen der Tripartiten Agglomerationskonferenz statt.

MIGRATIONSPOLITIK IM GESETZGEBUNGSVERFAHREN

Der Bundesrat eröffnete Ende 2011 die Vernehmlassung zur Revision des Ausländer- und Integrationsgesetzes. Der Entwurf sieht vor, Ausländerinnen und Ausländer verstärkt über alltägliche Strukturen – Schule, Ausbildung, Arbeitsplatz – zu integrieren. Entsprechend sollen auch die Arbeitgeber stärker in die Integration ihrer Mitarbeitenden eingebunden werden. In seiner Vernehmlassungsantwort unterstützte der Schweizerische Arbeitgeberverband die Stossrichtung des Gesetzesentwurfs; vor allem zur Verpflichtung der Arbeitgeber machte er aber praxisorientierte Änderungsvorschläge.

Im Dezember 2012 verabschiedete der Bundesrat eine Änderung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit. Mit der angepassten Verordnung können nun auch junge Aus-

länderinnen und Ausländer ohne gesetzlichen Status (Sans-Papiers) eine Berufslehre machen. Voraussetzung dafür ist, dass die Jugendlichen eine Lehrstelle gefunden haben, mindestens eine Landessprache sprechen und im Minimum fünf Jahre in der Schweiz zur Schule gingen. Die Verordnungsänderung trat am 1. Februar 2013 in Kraft.

Durch den Beitritt Kroatiens zur EU per 1. Juli 2013 stehen Verhandlungen zur Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf das neue EU-Mitglied an. Der Bundesrat beschloss im Dezember 2012 ein entsprechendes Verhandlungsmandat. Die ausserpolitischen Kommissionen, die Kantone und die Sozialpartner befürworten die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf Kroatien. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt zudem die Absicht des Bundesrats, die Verhandlungen in einem ähnlichen Rahmen wie jene über die Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf die EU-8 bzw. die EU-2 zu führen.

INITIATIVEN ZUR MIGRATIONSPOLITIK

Im Februar 2012 reichte die Schweizerische Volkspartei mit 135 557 gültigen Unterschriften die Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» ein. Die Initiative verlangt mehr Autonomie der Schweiz im Bereich der Migrationspolitik. Mit jährlichen Höchstzahlen und Kontingenten soll das Land die Zuwanderung wieder besser steuern und begrenzen können. Gemäss Komitee wurde die Initiative lanciert aufgrund negativer Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und bei den Löhnen, bei den Mieten und Bodenpreisen, im Gesundheits-, Schul- und Verkehrswesen, bei den Sozialwerken sowie in den Bereichen Landschaftsverbauung, Umwelt und Energie. Für die Missstände verantwortlich machen die Initianten die Zuwanderung aus dem EU-/EFTA-Raum, den Familiennachzug, die offenen Grenzen sowie verschleppte Probleme im Asylwesen. Der Bundesrat lehnt die Initiative ohne Gegenvorschlag ab.

Die Umweltorganisation Ecopop (Association Ecology et Population) reichte im November 2012 mit 119 816 gültigen Unterschriften die Volksinitiative «Stopp der Überbevölkerung – zur Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen» ein. Kernanliegen ist der Erhalt der Lebensgrundlage für Mensch und Natur. Die Initiative fordert, dass die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz im dreijährigen Durchschnitt durch Zuwanderung nicht um mehr

DIE UNERWÜNSCHTEN
EFFEKTE DER ZUWAN-
DERUNG MÜSSEN MIT
GEZIELTEN MASSNAH-
MEN ANGEANGEN
WERDEN UND DÜRFEN
NICHT ZUR AUFGABE
DER PERSONENFREI-
ZÜGIGKEIT FÜHREN.

als 0,2 Prozent pro Jahr wachsen darf. Darüber hinaus soll die Schweizer Entwicklungszusammenarbeit vermehrt dafür sorgen, dass das Bevölkerungswachstum in Ländern wie Asien oder Afrika durch entsprechende Familienplanungs-Massnahmen eingedämmt wird.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) lehnt beide Initiativen entschieden ab. Sowohl die Ecopop als auch die Masseneinwanderungs-Initiative sind mit dem Freizügigkeitsabkommen CH - EU unvereinbar und setzen den erfolgreichen bilateralen Weg der Schweiz im Verhältnis zur EU aufs Spiel. Die Aufgabe der Arbeitsmarkttöffnung zur EU und die Rückkehr zur früheren Kontingentspolitik würde zudem die in den letzten

Jahren erfolgte strukturelle Stärkung des Arbeitskräfte-Angebots in der Schweiz infrage stellen. Die mit der Zuwanderung verbundenen unerwünschten Effekte auf den Immobilienmarkt, bei den Infrastrukturen und in der Gesellschaft müssen nach Auffassung des SAV mit gezielten Massnahmen angegangen werden und dürfen nicht zur Aufgabe der Personenfreizügigkeit sowie der gesamten Bilateralen I führen.

EIDGENÖSSISCHE MIGRATIONSKOMMISSION

Die Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM) setzte sich auch 2012 mit aktuellen migrationspolitischen Themen auseinander. Diesmal unter dem Leitthema «Demografie, Gesellschaft und Migration», das von der Kommission für die Jahre 2012 bis 2015 festgelegt worden war.

Im Berichtsjahr wurde rund ein Drittel der 30 Kommissionsmitglieder neu gewählt. Die neuen Kommissionsmitglieder vertreten zivilgesellschaftliche Organisationen und sind Fachleute für Migrationsfragen; einige haben selbst einen Migrationshintergrund. Als Präsident fungiert seit Anfang 2012 Prof. Dr. Walter Leimgruber, Leiter des Seminars für Kulturwissenschaft und Europäische Ethnologie an der Universität Basel.

ERNEUTE ZUNAHME

DER AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTE

Im vierten Quartal 2012 zählte die Schweiz insgesamt 4,81 Millionen Erwerbstätige; davon waren 1,39 Millionen ausländischer Herkunft (knapp 29 Prozent). Die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte nahm im Berichtsjahr wiederum stärker zu (+3,2 Prozent) als jene der schweizerischen Erwerbstätigen (+0,3 Prozent). Der Zuwachs ausländischer Arbeitskräfte manifestierte sich hauptsächlich bei den Erwerbstätigen mit Niederlassungsbewilligung (+4,6 Prozent) und bei den Grenzgängern (+5,6 Prozent), etwas gemässiger zeigte er sich bei den Kurzaufenthaltern (weniger als 12 Monate in der Schweiz; +1,6 Prozent). Bei den Arbeitskräften mit Aufenthaltsbewilligung (mindestens 12 Monate in der Schweiz) ging die Zahl der Erwerbstätigen hingegen leicht zurück (-0,7 Prozent).

Gemäss der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) lag der Anteil der Erwerbslosen im vierten Quartal 2012 bei 4,4 Prozent der Erwerbsbevölkerung (viertes Quartal 2011: 4 Prozent). Sowohl bei den Schweizer Staatsangehörigen als auch bei den ausländischen Personen mit ständigem Wohnsitz in der Schweiz stieg die Erwerbslosenquote innert Jahresfrist an (von 3,1 auf 3,3 Prozent bzw. von 7 auf 7,8 Prozent). Die ständig in der Schweiz wohnhaften Ausländerinnen und Ausländer aus einem Drittstaat wiesen gemäss IAO Ende 2012 eine deutlich höhere Erwerbslosenquote auf als solche aus einem EU-27-/EFTA-Staat (13,5 Prozent gegenüber 5 Prozent).

AUSLÄNDISCHE WOHNBEVÖLKERUNG

Ende Dezember 2012 lebten insgesamt 1,825 Millionen Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Davon stammten zwei Drittel aus EU-27-/EFTA-Staaten (1,195 Millionen). Der Anstieg der Wohnbevölkerung aus dem EU-27-/EFTA-Raum war im Berichtsjahr mit 4,1 Prozent gleich hoch wie im Vorjahr. Die Zahl der übrigen Ausländerinnen und Ausländer (Drittstaaten-Angehörige) mit Wohnsitz in der Schweiz lag Ende 2012 bei 630 420 Personen. Dies entspricht 0,9 Prozent mehr als im Vorjahr. Am stärksten war der Zuwachs bei den Staatsangehörigen aus Portugal (+14 261), Deutschland (+8551), dem Kosovo (+7319), aus Frankreich (+4473) und Italien (+3813). Die Zunahme der deutschen Staatsangehörigen nahm im Vergleich zu 2011 um rund 30 Prozent ab. Rück-

läufig war der Bevölkerungsstand bei den Staatsangehörigen aus Serbien (- 8106), Kroatien (- 995), Sri Lanka (- 645), der Türkei (- 621) und aus Bosnien-Herzegowina (- 593). Die Zahlen für den Kosovo und für Serbien sind durch Staatsangehörigkeits-Wechsel verfälscht. Im Übrigen entsprechen die Zahlen grösstenteils dem Trend der letzten Jahre.

Im Jahr 2012 flachte die Zuwanderung etwas ab; die Zahl der Auswanderungen nahm leicht zu. 143 783 Personen wanderten in die Schweiz ein (2011: 142 471; 2010: 134 171), während 65 858 Ausländerinnen und Ausländer die Schweiz verliessen (2011: 64 038).

2,335 Millionen Personen bzw. 34,7 Prozent der ständigen Schweizer Wohnbevölkerung (ab 15 Jahren) hatten 2012 einen Migrationshintergrund. Rund ein Drittel davon (36,5 Prozent) besass die Schweizer Staatsangehörigkeit. Vier Fünftel der Personen mit Migrationshintergrund waren Migranten (Ausländerinnen und Ausländer sowie gebürtige und eingebürgerte Schweizerinnen und Schweizer der ersten Generation), während ein Fünftel in der Schweiz geboren worden war (Ausländer sowie gebürtige und eingebürgerte Schweizer der zweiten Generation).

Der seit längerem beobachtete Anstieg der Zahl der Auslandschweizer setzte sich fort. 2012 lebten 715 710 Schweizerinnen und Schweizer im Ausland – rund 12 000 mehr als noch vor einem Jahr und doppelt so viele wie 1980. Knapp 47 Prozent (335 810 Personen) lebten in den fünf Nachbarländern der Schweiz.

KONTINGENTE

Das Gesamtkontingent der Aufenthaltsbewilligungen für Drittstaaten-Angehörige entsprach 2012 demjenigen des Vorjahres. Es standen somit 500 Kurzaufenthalts-Bewilligungen und 3500 Aufenthaltsbewilligungen zur Verfügung. Für Dienstleistungserbringer aus dem EU-27-/EFTA-Raum gab es 3000 Kurzaufenthalts-Bewilligungen und 500 Aufenthaltsbewilligungen. Die Drittstaaten-Kontingente wurden lediglich zu je 88 Prozent ausgeschöpft. Von den 500 Aufenthaltsbewilligungen für Dienstleistungserbringer aus der EU-/EFTA wurden nur 67 Prozent nachgefragt. Die Kurzaufenthalts-Bewilligungen reichten dagegen bei Weitem nicht aus; das Vierteljahreskon-

tingent war jeweils bereits nach rund zwei Monaten aufgebraucht.

WIEDERUM RÜCKLÄUFIGE EINBÜRGERUNGEN

Im Jahr 2012 wurden 34 121 Personen eingebürgert. Damit ging zum dritten Mal in Folge die Zahl der Einbürgerungen zurück (2012: -7,2 Prozent; 2011: -6,6 Prozent; 2010: -10 Prozent). In den Vorjahren waren die Einbürgerungszahlen praktisch konstant geblieben. Die wichtigsten Herkunftsländer waren 2012 wiederum Italien (4045), Serbien (3463) und Deutschland (3401), vor dem Kosovo (2568), Portugal (2110) und der Türkei (1662). Unter den Spitzenreitern der Herkunftstaaten wies einzig der Kosovo leicht gestiegene Einbürgerungszahlen aus (+48).

ZUNAHME DER ASYLGESUCHE

Im Berichtsjahr stellten 28 631 Personen ein Asylgesuch. Die Zahl der Asylbewerber hat 2012 wiederum stark, um 27 Prozent, zugenommen (2011: +45 Prozent). In der ersten Jahreshälfte stellten wie schon im Vorjahr Personen aus Eritrea, Nigeria und Tunesien die meisten Asylgesuche. In der zweiten Jahreshälfte reichten vor allem Personen aus den visumsbefreiten europäischen Staaten Serbien, Mazedonien und Bosnien-Herzegowina Gesuche ein. Der erneut markante Anstieg der Asylgesuche führte zu Problemen bei der Unterbringung der Asylbewerber. Widerstand und emotional geführte Debatten auf kommunaler Ebene – wo entsprechende Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden sollten – waren die Folge.

Die aktuelle Strategie, wonach Asylgesuche, die keiner vertieften Abklärung bedürfen, prioritär behandelt werden, wirkte sich 2012 positiv aus: 24 941 Asylgesuche wurden erstinstanzlich erledigt (+28 Prozent). Die durchschnittliche Anerkennungsquote lag bei 11,7 Prozent.

Im Rahmen des Dublin-Verfahrens konnten 4637 asylsuchende Personen an die entsprechenden Staaten weggewiesen werden (+28 Prozent). Umgekehrt wurden der Schweiz im Berichtsjahr 574 Personen überstellt. (RDB)

LÖHNE

Der Dachverband Angestellte Schweiz eröffnete die Lohnrunde 2013; er forderte nominelle Lohnerhöhungen von 1 Prozent – trotz einer Teuerung von – 0,4 Prozent zum damaligen Zeitpunkt. Die Gewerkschaft Travail Suisse verlangte je nach Branche Salärerhöhungen zwischen rund 1 und 2 Prozent. Und der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) forderte generelle Lohnerhöhungen von 1,5 bis 2,5 Prozent sowie Lohnerhöhungen für Frauen und verbindliche Mindestlöhne. Von der Individualisierung der Lohnpolitik hätten nur die hohen und höchsten Einkommen profitiert, begründete der SGB seine Forderungen. Diese Fehlentwicklung könne nur mit generellen Lohnerhöhungen korrigiert werden.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) lehnte und lehnt solch pauschale Lohnforderungen angesichts der virulenten wirtschaftlichen Unsicherheiten ab. Die verschärfte Konkurrenz, eine schwächelnde Nachfrage und die anhaltende Frankenstärke machen verschiedenen Unternehmen zu schaffen. Trotz hoher Auslastung können viele Betriebe nicht genügend rentabel arbeiten. Von dieser Schwierigkeit sind alle Bereiche der verarbeitenden Industrie betroffen. Auch grosse Teile des Dienstleistungssektors sind vom kritischen Wechselkursniveau negativ tangiert. Die hohe Unsicherheit im Kontext der Staatsschuldenkrise im EU-Raum und ihrer ökonomischen Folgen veranlasst die Unternehmen zudem zu einer vorsichtigen Investitions- und Personalplanung. Gerade mit Blick auf diese Unsicherheiten ist es sinnvoll, dass die Lohnfindung in der Schweiz zumeist auf Betriebs- oder Branchenebene erfolgt. Dies ermöglicht differenzierte und an die jeweilige Lage angepasste Lohnabschlüsse.

LOHN-INITIATIVEN

Die im März 2011 von den Jungsozialisten eingereichte Volksinitiative «1:12 – Für gerechte Löhne» verlangt, dass der höchste Lohn in einem Unternehmen nicht höher sein darf als das Zwölfwache des tiefsten Lohnes. Der Bundesrat empfiehlt die Initiative ohne Gegenvorschlag zur Ablehnung. Der Nationalrat folgte dem Bundesrat in der Herbstsession 2012; der Ständerat bestätigte diesen Entscheid in der Frühlingssession 2013.

Im Januar 2012 reichte der Schweizerische Gewerkschaftsbund die Volksinitiative «Für den Schutz fairer Löhne» (Mindestlohn-Initiative) mit 112 301 gültigen Unterschriften ein. Die Initiative

will den angeblich zunehmenden Lohndruck stoppen – einerseits durch die Förderung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mittels Mindestlöhnen, andererseits durch die Festlegung eines nationalen gesetzlichen Mindestlohnes. Dieser soll 22 Franken pro Stunde betragen, was auf den Monat hochgerechnet 4000 Franken ergibt (bei einer Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche). Der Bundesrat empfiehlt auch diese Initiative zur Ablehnung; wie bei der «1:12»-Initiative verzichtete er darauf, einen Gegenvorschlag auszuarbeiten.

Der SAV wendet sich entschieden gegen jegliche staatlichen Eingriffe in die Festlegung von Löhnen. Solche Interventionen schaden dem Standort Schweiz, der von einem liberalen, flexiblen und gut funktionierenden Arbeitsmarkt lebt. Auch die durch Mindestlöhne postulierte «Förderung» von Gesamtarbeitsverträgen greift in die Autonomie jener Sozialpartner ein, die gar keinen oder einen GAV ohne Lohnregeln wollen. Während verschiedene GAV einen Mindestlohn festsetzen, sehen wichtige GAV anderer Branchen davon ab. Diese Freiheit – die Löhne auf Firmenebene festzulegen – darf nicht infrage gestellt werden.

LOHNABSCHLÜSSE IN GESAMTARBEITSVERTRÄGEN

Die Sozialpartner der wichtigsten GAV, also der GAV mit mindestens 1500 unterstellten Personen, vereinbarten für das Jahr 2012 eine Effektivlohnerhöhung von durchschnittlich 1,1 Prozent. Davon wurden 0,7 Prozent für generelle und 0,4 Prozent für individuelle Erhöhungen gewährt. Unter Berücksichtigung der Teuerung (– 0,7 Prozent) stiegen die Reallöhne im GAV-Bereich 2012 um 1,8 Prozent. – In den vergangenen Jahren schwankten die Effektivlohnerhöhungen zwischen 1,6 Prozent (2011), 0,7 Prozent (2010) und 2,6 Prozent (2009).

Die in den wichtigsten GAV festgelegten Mindestlöhne wurden 2012 um 1,4 Prozent angehoben. Die Erhöhung der Mindestlöhne lag somit mehr als 1 Prozentpunkt über dem Wert des Vorjahres (+ 0,3 Prozent). Von Mindestlohn-Verhandlungen waren 2012 rund 922 000 Personen betroffen.

Am stärksten angehoben wurden die Mindestlöhne in der Gastronomie (+ 2,9 Prozent), im Verlagswesen (+ 2,5 Prozent) sowie im Bereich Herstellung von Datenverarbeitungs-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen und Uhren

(+2,4 Prozent). Unverändert blieben die Mindestlöhne in den Branchen Herstellung von Bekleidung, Herstellung von Holzwaren (ohne Möbel), Herstellung von sonstigen Produkten aus nicht-metallischen Mineralien, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen sowie Heime.

Mehr als eine Million Arbeitnehmende waren 2012 von Lohnverhandlungen in GAV betroffen. Nicht berücksichtigt sind dabei Verhandlungen, die zwar im Rahmen eines Verbandsvertrags, jedoch auf Ebene der Betriebe stattfinden. Dies ist etwa der Fall bei den GAV der chemisch-pharmazeutischen Industrie, der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie oder des Kreditgewerbes.

LÖHNE ALLGEMEIN

Gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) stiegen die Nominallöhne im Jahr 2012 um durchschnittlich 0,8 Prozent (2011: +1 Prozent, 2010: +0,8 Prozent). Dank der Negativ-Teuerung von -0,7 Prozent erhöhten sich die Reallöhne um 1,5 Prozent. Die Lohnanpassungen wurden allgemein im Herbst 2011 vereinbart, als die Teuerung für 2012 auf -0,3 Prozent geschätzt wurde.

Die grösste Lohnerhöhung verzeichnete das Gastgewerbe (+2,4 Prozent), was auf eine Erhöhung der Mindestlöhne um 2,9 Prozent und auf die Ausweitung des 13. Monatslohnes auf alle GAV-Unterstellten zurückzuführen ist.

Zwischen 2008 und 2012 stiegen die Nominallöhne jährlich um durchschnittlich 1,4 Prozent, während sich die Reallöhne um 0,9 Prozent erhöhten.

LÖHNE VON FRAUEN UND MÄNNERN

Das BFS stellte zwischen 2008 und 2010 einen weiteren Rückgang des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern fest. Im Jahr 2010 verdienten Frauen durchschnittlich 23,6 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen; 2008 betrug die Differenz noch 25 Prozent.

Die Lohnstruktur-Erhebung 2010 des BFS zeigt, dass der grösste Teil der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern durch strukturelle Faktoren bedingt ist. Alter, Qualifikation, Dienstjahre, Funktion und Tätigkeitsbereich sind für den hauptsächlichen Lohnunterschied verantwortlich. Die übrige Lohndifferenz ist statistisch nicht erklärbar. Erfreulicherweise ist dieser Wert

im privaten Sektor jedoch zurückgegangen - von 39,6 Prozent im Jahr 2008 auf 37,6 Prozent im Jahr 2010 (gesamtwirtschaftliche Durchschnitte). Ob es sich dabei durchwegs um diskriminierende Lohndifferenzen handelt, ist angesichts des grossen Erfassungsrasters der Lohnstruktur-Erhebung allerdings unklar.

Gemäss Lohnstruktur-Erhebung sind weit weniger Frauen in Führungspositionen und höheren Fachbereichen vertreten als Männer. Hingegen sind die sogenannten Tieflohn-Stellen mehrheitlich von Frauen besetzt. Im oberen Lohnsegment (mehr als 8000 Franken monatlich) ist der Frauenanteil gering (21,9 Prozent). Im obersten Lohnbereich (über 16 000 Franken pro Monat) beträgt der Frauenanteil gar nur noch 13,4 Prozent. Arbeitsstellen mit einem monatlichen Bruttolohn von weniger als 3500 Franken bzw. von unter 4000 Franken sind dagegen grösstenteils von Frauen besetzt (67 Prozent bzw. 64,5 Prozent).

LOHNGLEICHHEITSDIALOG

Im März 2009 lancierte der Schweizerische Arbeitgeberverband zusammen mit dem Schweizerischen Gewerbeverband, den Arbeitnehmer-Dachverbänden und dem Bund den «Lohnleichheitsdialog».

Ziel des fünfjährigen Projekts ist es, Firmen zu motivieren, zusammen mit den jeweiligen Sozialpartnern ihre Lohnsysteme zu überprüfen und die Ergebnisse dieser Untersuchungen auszuweisen bzw. allfällige Lohndiskriminierungen innerhalb von vier Jahren zu beseitigen. Langfristig will der Lohnleichheitsdialog erreichen, dass es zwischen Frauen und Männern nur noch sachlich begründete Lohnunterschiede gibt. Dabei stützt sich der Dialog auf den in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten sollen.

Im Berichtsjahr waren 30 Unternehmen mit knapp 200 000 Mitarbeitenden in den Lohnleichheitsdialog involviert. Damit wurden knapp 10 Prozent der statistisch überprüfbaren Löhne kontrolliert.

Aus verschiedenen Gründen lief das Projekt zögerlicher an als erhofft. Viele grössere Unternehmen hatten ihre Löhne intern längst überprüft, waren jedoch nicht bereit, an einem sozialpartnerschaftlich organisierten Lohnleichheitsdialog teilzu-

nehmen. Wiederholt versuchten die Projektträger, dem Dialog mehr Akzeptanz zu verschaffen. Unter anderem verdeutlichten sie gegenüber verschiedenen Unternehmen, dass der Lohngleichheitsdialog auch für das Employer-Branding genutzt werden kann. Ende 2012 ging ein entsprechendes Schreiben – unterzeichnet von drei Bundesräten – an 49 ausgewählte Grossunternehmen.

VERSCHIEDENE STUDIEN ZEIGEN, DASS DIE ÖFFNUNG DES SCHWEIZER ARBEITSMARKTES KEINEN GENERELLEN DRUCK AUF DIE SCHWEIZER LÖHNE ERZEUGT, ABER AUCH EINEN ÜBERMÄSSIGEN LOHNAUFTRIEB VERHINDERT.

ZUWANDERUNG: EFFEKTE AUF LÖHNE

Das Lohnniveau in der Schweiz hat sich seit dem Inkrafttreten des Freizügigkeitsabkommens moderat entwickelt. Die Lohnstruktur-Erhebung des BFS zeigt, dass der Medianlohn zwischen 2002 und 2010 insgesamt um durchschnittlich 1,3 Prozent pro Jahr anstieg. Bei einer durchschnittlichen Teuerung von 0,8 Prozent pro Jahr resultierte daraus ein jährliches Reallohnwachstum von 0,5 Prozent.

Der achte Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen verdeutlicht zudem, dass der Medianlohn im Segment der höchst anspruchsvollen Arbeiten zwischen 2002 und 2010 zwar am stärksten, aber dennoch moderat anstieg (durchschnittlich + 1,5 Prozent pro Jahr). Sowohl bei den einfachen und repetitiven als auch bei den sehr selbstständigen Arbeiten erhöhte sich der Medianlohn durchschnittlich um 0,9 Prozent pro Jahr. Für Arbeiten, die berufliche Fachkenntnisse voraussetzen, lag das Lohnwachstum mit 1 Prozent geringfügig darüber.

Im Berichtsjahr wurde eine Studie der Universität Genf präsentiert, welche die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf die Arbeits- und Lohnsituation in der Schweiz untersucht hatte. Die Arbeit stellte im Einklang mit verschiedenen Vorläufer-Studien fest, dass der freie Personenverkehr zu einer starken und beschleunigten Zuwanderung von hochqualifizierten Personen geführt und die Struktur des Arbeitsangebots hinsichtlich Berufserfahrung verändert hat. Junge Zuwande-

rer etwa verfügen vermehrt über eine Hochschulbildung und über wenig Berufserfahrung. Gemäss Studie erzeugt die Personenfreizügigkeit generell keinen Druck auf das Schweizer Lohngefüge. Dennoch gibt es Gewinner und Verlierer. Für niedrig qualifizierte einheimische Arbeitskräfte erweist sich die Personenfreizügigkeit eher als Vorteil – ihre Reallöhne waren im Jahr 2010 1,1 Prozent höher als ohne Freizügigkeit. Zu den Verlierern gehören dagegen junge (einheimische oder ausländische) tertiär gebildete Arbeitskräfte, die bereits über eine gewisse Berufserfahrung (10–15 Jahre) verfügen. Ohne Freizügigkeitsabkommen wären ihre Reallöhne im Jahr 2010 rund 1,6 Prozent höher ausgefallen. (Interessant ist, dass die Reallöhne dieser Arbeitnehmer seit Inkrafttreten des Freizügigkeitsabkommens gesunken sind.) Ein vergleichbarer Nachteil (– 1,4 Prozent) zeigt sich bei älteren ausländischen Arbeitskräften (mit Primarschulbildung und mehr als 35 Jahren Berufserfahrung).

Die verschiedenen Untersuchungen verdeutlichen, dass die Öffnung des Schweizer Arbeitsmarktes keinen generellen Druck auf die Schweizer Löhne erzeugt, aber auch einen übermässigen Lohnauftrieb verhindert. Dank der Personenfreizügigkeit befinden sich mehr Fachleute auf dem Arbeitsmarkt. Ungesunde Lohnentwicklungen, die auf einen Mangel an Spezialisten zurückgehen, können so vermieden werden.

LÖHNE IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH

Im europäischen Lohnniveau-Vergleich belegt die Schweiz den zweiten Platz (56 509 Euro). Sie figuriert damit hinter Dänemark (58 840 Euro) und vor Norwegen (51 343 Euro), Luxemburg (49 316 Euro) und den Niederlanden (45 215 Euro). Umgerechnet auf den Kaufkraft-Standard rutscht die Schweiz allerdings auf den sechsten Rang ab. Der Kaufkraft-Standard hebt die Preisniveau-Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern auf. Damit lassen sich die Löhne anhand der realen Kaufkraft miteinander vergleichen. Die Lohnniveau-Daten aus dem Jahr 2010 (Norwegen: 2009) beziehen sich auf die mittleren jährlichen Bruttolöhne für Vollzeit-Arbeitnehmer. (RDB)

ARBEITSRECHT

EIDGENÖSSISCHE ARBEITSKOMMISSION

Die Zahl der Mitglieder in der Eidgenössischen Arbeitskommission wurde auf die Legislaturperiode 2011–2015 hin reduziert. Die Kommission setzt sich nun aus 19 Mitgliedern zusammen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellen je 7 Mitglieder, Kantone und Wissenschaft je 2 und die Frauenorganisationen 1 Mitglied. Folgende Dach- bzw. Branchenverbände vertreten die Arbeitgeberseite: Schweizerischer Arbeitgeberverband, Schweizerischer Gewerbeverband, Swissmem, Arbeitgeberverband Banken, Baumeisterverband, Schweizerischer Bäcker-Confiseurmeister-Verband und Fédération des Entreprises Romandes Genève.

Die Kommission befasste sich im Berichtsjahr insbesondere mit den Themen Sonntagsarbeit des Luftfahrt-Bodenpersonals, Vertrauensarbeitszeit und – mit Blick auf die mittlerweile früheren Lehrbeginne – gefährliche Arbeiten für Jugendliche (Revision der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz).

Die von der Arbeitskommission eingesetzte Expertengruppe, die Vereinfachungen der Arbeitszeitbestimmungen ohne Verringerung des Arbeitnehmerschutzes prüfen soll, tagte auch 2012 mehrere Male. Die Präsentation der Ergebnisse wurde auf 2013 verschoben.

ARBEITSRECHT

AUF DER POLITISCHEN AGENDA

Zahlreiche Geschäfte mit arbeitsrechtlichen Inhalten standen im Berichtsjahr auf der politischen Agenda.

Die Volksinitiative «Sechs Wochen Ferien für alle» wurde mit 66,5 Prozent Nein-Stimmen deutlich abgelehnt. Der Ständerat verabschiedete im Mai 2012 die Revision des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG). Mit dieser Revision sollen die Arbeitsverhältnisse bei einer Betriebsübernahme und einer nötigen Sanierung nicht mehr – wie nach geltendem Recht – automatisch auf den Erwerber übergehen. Zudem führt die Vorlage eine allgemeine Pflicht ein, bei Massenentlassungen Sozialpläne zu erstellen. Der Nationalrat war 2011 unter anderem wegen der Sozialplanpflicht nicht auf die SchKG-Revision eingetreten. Im April 2013 hat er einen Kurswechsel vorgenommen und die Sozialplanpflicht gutgeheissen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) befürwortet die Vereinfachung des Sanie-

rungsrechts; die Einführung einer allgemeinen Sozialplanpflicht lehnt er dagegen entschieden ab.

Der SAV setzte sich konsequent für die Erhaltung bzw. punktuelle Erweiterung der Arbeitsmarktfreiheit ein und wurde dabei oftmals von der Parlamentsmehrheit unterstützt.

So hiess das Parlament in der Schlussabstimmung die Liberalisierung der Öffnungszeiten für Tankstellenshops gut. Mit dieser Änderung des Arbeitsgesetzes dürfen Tankstellenshops künftig rund um die Uhr ihr gesamtes Sortiment verkaufen, sofern dieses in erster Linie auf die Bedürfnisse der Reisenden ausgerichtet ist. Die Gesetzesrevision ändert die für Betreiber wie Kunden unbefriedigende Situation, dass nachts die Shop-Angebote abgedeckt oder abgesperrt werden müssen. Eine Ausdehnung der Nacht- und Sonntagsarbeit ist mit der Revision nicht verbunden, da die Tankstellen und angeschlossene Gastronomiebetriebe bereits heute rund um die Uhr und sonntags geöffnet sein können. Dennoch kündigten Gewerkschaften und kirchliche Kreise umgehend das Referendum gegen diese kleine Revision an. Ebenfalls im Sinne des SAV lehnte das Parlament die Forderung nach der Einführung einer Mobbing-Strafnorm klar ab.

NEUE GESETZE UND VERORDNUNGEN

Per 1. Januar 2012 ist die Änderung der Chauffeur-Verordnung (Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen) in Kraft getreten. Damit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über die Kompensation von Nachtarbeit neu auch für Chauffeure.

Der Bundesbeschluss vom 12. Februar 1949 über die Förderung der Heimarbeit wurde per 1. Januar 2012 aufgehoben. Der Schweizer Heimarbeitsmarkt hat sich stark gewandelt. Die Nachfrage nach Heimarbeitskräften ist gesunken, und die Heimerwerbstätigkeit hat als Existenzsicherung an Bedeutung verloren – auch in Randregionen. Den Sonderbelastungen der Gebirgsbevölkerung tragen die Neugestaltung des Finanzausgleichs

DER SAV SETZTE
SICH KONSEQUENT FÜR
DIE ERHALTUNG
DER ARBEITSMARKT-
FREIHEIT EIN.

und die Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) zudem genügend Rechnung.

Gemäss den gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen sind Arbeitgeber verpflichtet, Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie die Pausen (ab einer halben Stunde) der Mitarbeitenden zu dokumentieren. Von 2009 bis 2011 fand im Bankensektor ein vom SAV begleitetes Pilotprojekt zum Thema Vertrauensarbeitszeit statt. Das Projekt zeigte auf, wie dem Bedürfnis der Praxis nach einer flexibleren – vom Arbeitgeber weder vorgegebenen noch kontrollierten – Zeiteinteilung entsprochen werden kann, ohne den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu vernachlässigen.

Während des Projekts und im Nachgang dazu wurden viele, teils kontroverse, Diskussionen geführt. Auch die Eidgenössische Arbeitskommission befasste sich mehrmals mit der Thematik. Im September 2012 eröffnete das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) die Vernehmlassung zu einer Verordnungsänderung. Diese sieht vor, dass Arbeitnehmer mit einem Bruttoerwerbseinkommen ab 175 000 Franken sowie im Handelsregister eingetragene zeichnungsberechtigte Angestellte auf eine Arbeitszeiterfassung verzichten können.

Die Arbeitgeber beurteilten den Vorschlag des Seco zwar als ungenügend, begrüsst ihn aber als Schritt in die richtige Richtung. Sie forderten insbesondere, die Lohngrenze, ab der eine Lockerung der Arbeitszeiterfassung möglich ist, auf 126 000 Franken, das heisst in der Höhe des UVG-Lohnes, festzusetzen. Die Gewerkschaften hingegen plädierten für eine Erhöhung des Bruttoerwerbseinkommens auf 200 000 Franken.

LOHNGLEICHHEITSDIALOG

Im Berichtsjahr waren insgesamt 30 Unternehmen am «Lohngleichheitsdialog» beteiligt. Ziel des Projekts ist es, Firmen zu motivieren, ihre Lohnsysteme auf Diskriminierung hin zu überprüfen und die Ergebnisse dieser Untersuchungen auszuweisen. Der Lohngleichheitsdialog läuft bis 2014.

Ende 2012 hatten 13 Firmen den Dialog erfolgreich abgeschlossen und waren 10 Unternehmen neu zum Projekt dazugestossen. Die 30 Unternehmen, die 2012 in den Dialog involviert waren, ver-

einen rund 200 000 Angestellte. Dies entspricht etwa 5 Prozent aller Beschäftigten in der Schweiz. Berücksichtigt man, dass aus statistischen Gründen nur Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitenden am Lohngleichheitsdialog teilnehmen können, so sind rund 9 Prozent aller Beschäftigten in den Dialog involviert.

Die Projektträger – der Schweizerische Arbeitgeberverband, der Schweizerische Gewerbeverband, die Gewerkschaften und der Bund – versuchten wiederholt, dem Lohngleichheitsdialog mehr Akzeptanz zu verschaffen. Unter anderem verdeutlichten sie gegenüber verschiedenen Unternehmen, dass der Dialog auch für das Employer-Branding genutzt werden kann. Ende 2012 ging ein entsprechendes Schreiben – unterzeichnet von drei Bundesräten – an die CEO ausgewählter Grossunternehmen.

ARBEITSRECHTLICHE DIENSTLEISTUNGEN

Aufgrund regelmässiger Nachfragen nach dem seit längerer Zeit vergriffenen Handkommentar zum Mitwirkungsgesetz wurde dieser 2012 neu aufgelegt. Die Autoren Max Fritz und Carla Schuler haben den Handkommentar überarbeitet und mit Hinweisen auf die mitwirkungsrelevanten Spezialgesetze ergänzt. Zusätzliche Mustervorlagen, Empfehlungen und Tipps im Praxisteil runden die neue Ausgabe ab.

Im «Schweizer Arbeitgeber» erscheinen monatlich zwei – teilweise kommentierte – Urteile auf Deutsch und Französisch. Sie werden jährlich in der «Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide» (SAE/JU-TRAV) herausgegeben. In seinem Newsletter publiziert der SAV zudem gekürzte Urteile in der jeweiligen Originalsprache (deutsch bzw. französisch).

Auch 2012 erteilte die SAV-Geschäftsstelle zahlreiche Auskünfte an Mitglieder, Parlamentarier und Medien. Zudem erläuterte sie in verschiedenen Artikeln den Arbeitgeber-Standpunkt zu arbeitsrechtlichen Fragen. (RDB)

SOZIALPOLITISCHE ENTWICKLUNG

Im Berichtsjahr standen zwei Themen im Vordergrund, die mit Blick auf die Zukunft von grosser Bedeutung sind: die Fortführung der IV-Sanierung mit der Revision 6b sowie der «Kick-off» für die Reform der Altersvorsorge.

«RESET» DER SOZIALPOLITIK

Nach einem Jahr der Diskussionen und Konsultationen – das Wahljahr 2011 hatte seinen Teil dazu beigetragen – hätte 2012 in der Sozialpolitik wieder ein zielstrebigere Reformkurs eingeschlagen werden sollen. Weichenstellungen und konsequentes Spurhalten wären nötig gewesen, um die laufenden Reformen erneut in Schwung zu versetzen. Doch der Reformzug kam auch 2012 nicht richtig in Fahrt.

VERHEERENDES SIGNAL EINER VERPASSTEN IV-SANIERUNG

Die mit der 4.IV-Revision gestartete Sanierung der Invalidenversicherung ist auf Abwege geraten. Die Sanierung der IV wurde als mehrstufiger Prozess angelegt, der mit den Revisionen 5 und 6a auf die Integration fokussierte und nun mit den Sparmassnahmen der Revision 6b abgeschlossen werden soll. Die befristete Zusatzfinanzierung durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer spielt dabei eine wichtige Rolle. Anlässlich der Abstimmung über die temporäre Anpassung der Mehrwertsteuer wurde den Stimmberechtigten versichert, dass die Sanierung der IV durch Integrations- und Sparmassnahmen konsequent zu Ende geführt wird. Das Sanierungsziel, bis Ende 2017 die IV-Rechnung ohne Sonderfinanzierung auszugleichen und zwischen 2025 und 2028 die Schuld der IV gegenüber dem AHV-Fonds zu tilgen, ist durch die Beschlüsse des Parlaments nun aber zum Wunschdenken verkommen.

Das Sparvolumen, das in der Vernehmlassungsvorlage 700 Millionen und nach der Botschaft noch 325 Millionen Franken betragen hatte, wurde vom Nationalrat auf marginale 40 Millionen zurückgefahren. Darauf erhöhte der Ständerat – der jedoch wie bereits der Nationalrat die Vorlage auftrennte und die laufenden Renten nicht in das neue, lineare Rentensystem einbeziehen wollte – das Sparvolumen wieder auf 125 Millionen Franken.

Die radikale Reduktion der Einsparungen lässt völlig ausser Acht, dass die vom Bundesamt für



Prof. Dr. Roland A. Müller

Sozialversicherungen vorgelegten Finanzperspektiven der IV mit erheblichen Risiken verbunden sind (tiefere Zuwanderung, schlechtere Wirtschaftsentwicklung, Verfehlen der Integrationsziele der IV-Revision 6a).

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV), der sich damals für die Zusatzfinanzierung eingesetzt hatte, betrachtet dieses Vorgehen als Vertrauensbruch. Hätte man trotz angeblich besserer Entwicklung der IV-Rechnung das Sanierungsziel nicht gefährden wollen, so hätten konsequent alle Sparmassnahmen beschlossen und je nach finanzieller Entwicklung der IV gestaffelt umgesetzt werden müssen. Die Abkoppelung der Sparmassnahmen (insbesondere die Ausklammerung der Kürzung der Elternzulagen) und der Vorbehalt späterer Nachbesserungen, deren politische Realisierung keinesfalls gewährleistet ist, unterlaufen den versprochenen sicheren Sanierungsprozess. So bleibt für künftige etappierte Sozialversicherungs-Reformen das verheerende Signal, dass auf Sparzusagen kein Verlass ist.

«MASTERPLAN REFORM ALTERSVORSORGE»

Auch 2012 kam die Reform der Altersvorsorge nicht richtig voran. Der aufwändige bundesrätliche Bericht über die Zukunft der zweiten Säule wurde nicht fertiggestellt. Nach langem Zuwarten legte der Bundesrat Ende November 2012 dafür Leitlinien für eine zukunftsfähige Altersvorsorge vor. Er verfolgt damit einen gesamtheitlichen Ansatz, bei dem die Leistungen der ersten und der zweiten Säule aufeinander abgestimmt werden. Dabei sollen aber sämtliche Reformpunkte gleich-

zeitig und erst im Jahr 2019 umgesetzt werden. Der SAV verfolgt mit seinem «Masterplan Reform Altersvorsorge» ebenfalls einen gesamtheitlichen Ansatz. Er fordert jedoch – insbesondere aufgrund des dringenderen Handlungsbedarfs bei der zweiten Säule – einen früher einsetzenden und damit gestaffelten Reformprozess, ähnlich wie beim IV-Sanierungsplan.

DER DRINGEND
NÖTIGE REFORMWILLE
IST NICHT ÜBERALL
VORHANDEN.

In seinen «Leitlinien der Reform der Altersvorsorge 2020» anerkennt der Bundesrat offiziell den Handlungsbedarf bei der ersten und der zweiten Säule. Damit stellt er sich klar gegen jene linken und gewerkschaftlichen Kreise, welche die absehbare, drastische Verschlechterung der AHV-Rechnung in den kommenden Jahren und die Probleme in der beruflichen Vorsorge verdrängen wollen. Der Bundesrat richtet seine Leitlinien darauf aus, das Leistungsniveau der ersten und der zweiten Säule zu erhalten. Dem kann aus sozial- und wirtschaftspolitischen Überlegungen grundsätzlich zugestimmt werden. Gleichzeitig ist aber darauf hinzuweisen, dass dieses Ziel mit Kosten verbunden ist, die nicht ohne Weiteres den Arbeitgebern und den Versicherten (über Beitragserhöhungen) oder den Steuerzahlern (über staatliche Zuschüsse) aufgebürdet werden können.

Der wichtigste Hebel, um das Spannungsverhältnis zwischen Leistungsstabilität und Kostenbeschränkung zu entschärfen, ist die Anhebung des Rentenalters. Wenn die Menschen länger arbeiten, dann verringert sich der zusätzliche Finanzierungsbedarf, um die heutigen Renten auch künftig bezahlen zu können. Das gilt für die AHV ebenso wie für die zweite Säule. Auch die bundesrätlichen Leitlinien setzen auf Anpassungen beim Rentenalter. Erstens soll im künftigen flexiblen Pensionierungssystem für Männer und Frauen dasselbe Referenz-Rentenalter von 65 Jahren gelten. Zweitens schlägt der Bundesrat Massnahmen vor, um das effektive Rücktrittsalter so stark wie möglich an das Referenz-Rentenalter anzunähern. Beide Reformelemente sind richtig und wichtig – sie gehen aber zu wenig weit. Um die zusätzlichen Kosten für die Erhaltung des Leistungsniveaus in einem tragbaren Rahmen zu halten, muss eine sukzessive Anhebung des Referenz-Rentenalters auf 67 Jahre ins Auge gefasst werden.

Auch 2013 ist ein Jahr voller sozialpolitischer Herausforderungen. Der dringend nötige Reformwille aber ist nicht überall vorhanden. (RM)

AHV/IV/ERWERBSERSATZORDNUNG

ALTERS- UND HINTERLASSENENVERSICHERUNG (AHV)

STAND

Das Umlage-Ergebnis der AHV fiel 2012 um 19 Prozent tiefer aus als 2011. Es belief sich auf 260 Millionen Franken gegenüber 321 Millionen im Vorjahr. Das Betriebsergebnis der AHV betrug 2,026 Milliarden Franken und lag 1,038 Milliarden über dem Vorjahresresultat. Darin enthalten ist auch der Anlage-Erfolg des AHV-Fonds sowie der Zins auf den Schulden der Invalidenversicherung. Das verbesserte Betriebsergebnis ist hauptsächlich dem Anlagegewinn des AHV-Fonds von 1,467 Milliarden Franken zu verdanken. Die Forderung gegenüber der Invalidenversicherung brachte einen Zinsertrag von 299 Millionen Franken. Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen im Berichtsjahr um 2 Prozent auf 28,875 Milliarden Franken. Sie deckten wie bereits im Vorjahr 74,4 Prozent des Aufwands. Die Beiträge der öffentlichen Hand nahmen um 2 Prozent zu, die Steueranteile sanken dagegen um 1,2 Prozent. Die flüssigen Mittel und Anlagen der AHV beliefen sich Ende 2012 auf 23,85 Milliarden Franken (2011: 21,297 Milliarden). Die Schulden der IV gegenüber der AHV verringerten sich um 592 Millionen auf 14,352 Milliarden Franken. Das Eigenkapital schliesslich erhöhte sich auf 42,173 Milliarden Franken (2011: 40,146 Milliarden).

Im August 2012 legte der Bundesrat einen Bericht zu den Finanzierungsperspektiven der AHV vor. Der Bericht bestätigt, dass in absehbarer Zeit Massnahmen ergriffen werden müssen, um die AHV finanziell im Gleichgewicht zu halten. Die

steigenden Ausgaben der AHV werden ab 2020 kritisch, danach muss ein zunehmendes Defizit sukzessive aufgefangen werden. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund lancierte trotz dieser beunruhigenden Aussichten eine Volksinitiative zur Erhöhung der AHV-Leistungen («AHVplus»). Ziel ist ein Anstieg der AHV-Renten um zehn Prozent. Von einer höheren Rente profitieren sollen insbesondere Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen. Die Mehrkosten, die «AHVplus» zur Folge hätte, würden sich auf jährlich 3,6 Milliarden Franken belaufen.

Im November 2012 präsentierte der Bundesrat «Leitlinien der Reform der Altersvorsorge 2020». Damit setzte er den Rahmen für eine umfassende Reform der Altersvorsorge, mit der diese für die kommenden Jahrzehnte gesichert werden soll. Der Bundesrat verfolgt dabei einen gesamtheitlichen Ansatz, bei dem die Leistungen der ersten und der zweiten Säule aufeinander abgestimmt werden. Er beauftragte das Eidgenössische Departement des Innern, anhand dieser Leitlinien die Eckwerte der Reform auszuarbeiten und bis im Sommer 2013 vorzulegen. Die Leitlinien enthalten unter anderem folgende Punkte:

- Referenz-Rentenalter 65 für alle
- Erhöhung des effektiven Rentenalters
- Flexibilisierung des Rentenalters
- Kompensation für tiefe Einkommen bei Frührenten
- Zusatzeinnahmen mit Prüfung einer Mehrwertsteuer-Erhöhung
- Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes mit Kompensationsmassnahmen

SCHLÜSSELZAHLEN DER ALTERS- UND HINTERLASSENENVERSICHERUNG (BETRÄGE IN FRANKEN)

	1. Januar 2007 bis Ende 2008	1. Januar 2009 bis Ende 2010	1. Januar 2011 bis Ende 2012	1. Januar 2013 bis Ende 2014
Maximales massgebendes Jahreseinkommen	79 560	82 080	83 520	84 240
Volle einfache Altersrente				
Minimalbetrag pro Jahr	13 260	13 680	13 920	14 040
Minimalbetrag pro Monat	1 105	1 140	1 160	1 170
Maximalbetrag pro Jahr	26 520	27 360	27 840	28 080
Maximalbetrag pro Monat	2 210	2 280	2 320	2 340

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen

BEZÜGER, AUSGABEN UND FINANZIERUNG VON ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN (EL) FÜR ALTERS-, HINTERLASSENEN- UND INVALIDENRENTNER (JEWEILS JAHRESENDE)

Jahresergebnisse in Millionen Franken

Jahr	Altersrentner	Hinterlassenenrentner	Invalidenrentner	Total Rentner	Gesamtausgaben	Anteil Bund	Anteil Kantone
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*	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	3 080,3	673,8	2 460,5
2007	155 617	3 100	97 915	256 632	3 246,2	709,6	2 536,6
2008	158 969	3 156	101 535	263 660	3 679,8	1 161,7	2 518,1
2009	164 078	3 280	103 943	271 301	3 905,7	1 209,7	2 696,0
2010	168 206	3 346	105 596	277 148	4 074,7	1 236,5	2 838,1
2011	175 671	3 447	108 536	287 654	4 275,9	1 270,2	3 005,7
2012	181 493	3 496	110 179	295 168	4 435,9	1 330,9	3 105,1

* Neue statistische Erfassung (früher: Ehepartner, jetzt: EL-beziehende erwachsene Personen)

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen

- Ausarbeitung eines Interventionsmechanismus
- Sicherstellung einer gerechten Verteilung der Gewinne der Lebensversicherer zwischen Aktionären und Versicherten

BEURTEILUNG

In seinen «Leitlinien der Reform der Altersvorsorge 2020» anerkennt der Bundesrat offiziell den Handlungsbedarf bei der ersten und der zweiten Säule. Damit stellt er sich klar gegen jene linken und gewerkschaftlichen Kreise, welche die absehbare, drastische Verschlechterung der AHV-Rechnung in den kommenden Jahren und die Probleme in der beruflichen Vorsorge verdrängen wollen. Die Leichtfertigkeit dieser Position wird vollends deutlich, wenn deren Vertreter per Volksinitiative («AHVplus») gar eine Erhöhung der AHV-Renten um zehn Prozent verlangen und damit zusätzliche

Mehrkosten von jährlich rund 3,6 Milliarden Franken auszulösen bereit sind.

Der Bundesrat richtet seine Leitlinien darauf aus, das Leistungsniveau der ersten und der zweiten Säule zu erhalten. Dem kann aus sozial- und wirtschaftspolitischen Überlegungen grundsätzlich zugestimmt werden. Gleichzeitig ist aber darauf hinzuweisen, dass dieses Ziel mit Kosten verbunden ist, die nicht ohne Weiteres den Arbeitgebern und den Versicherten (über Beitragserhöhungen) oder den Steuerzahlern (über staatliche Zuschüsse) aufgebürdet werden können.

Der wichtigste Hebel, um das Spannungsverhältnis zwischen Leistungsstabilität und Kostenbeschränkung zu entschärfen, ist die Anhebung des Rentenalters. Arbeiten die Menschen länger, so verringert sich der zusätzliche Finanzierungsbe-

RECHNUNG DER ALTERS- UND HINTERLASSENENVERSICHERUNG

Jahresergebnisse in Millionen Franken

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Veränderung 2011/2012
Einnahmen	34 801	31 592	39 704	38 495	39 041	40 824	+4,6 %
Ausgaben	33 303	33 878	35 787	36 604	38 053	38 798	+2,0 %
Defizit/Überschuss	+1 499	-2 286	+3 917	+1 891	+988	2 026	+105,1 %
Vermögen*	40 637	38 351	43 277	44 159	40 146	42 173	+5,0 %

* Inkl. Überweisung von 7038 Millionen Franken Bundesanteil aus dem Verkauf des Nationalbank-Goldes im Jahr 2007.

Zu Beginn des Jahres 2011 wurden 5000 Millionen an die IV übertragen.

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen

darf, um die heutigen Renten auch künftig bezahlen zu können. Das gilt für die AHV ebenso wie für die zweite Säule. Auch die bundesrätlichen Leitlinien setzen auf Anpassungen beim Rentenalter. Erstens soll im künftigen flexiblen Pensionierungssystem für Männer und Frauen dasselbe Referenz-Rentenalter von 65 Jahren gelten. Zweitens schlägt der Bundesrat Massnahmen vor, um das effektive Rücktrittsalter so stark wie möglich an das Referenz-Rentenalter anzunähern. Beide Reformelemente sind richtig und wichtig – sie gehen aber zu wenig weit. Um die zusätzlichen Kosten für die Erhaltung des Leistungsniveaus in einem tragbaren Rahmen zu halten, muss nach Auffassung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) eine sukzessive Anhebung des Referenz-Rentenalters auf 67 Jahre ins Auge gefasst werden.

Der SAV wird sich in der weiteren Diskussion an seinem «Masterplan Reform Altersvorsorge» orientieren. Für die Altersvorsorge sind Sicherheit,

Verlässlichkeit, Nachhaltigkeit, Einfachheit, Transparenz und Zielorientierung massgebend. Zudem sind AHV und berufliche Vorsorge aufeinander abzustimmen, die beiden Systeme dürfen aber nicht miteinander vermischt werden. Die Altersvorsorge muss mit Blick auf die künftigen Herausforderungen (demografische und Kapitalmarkt-Entwicklung) langfristig gesichert werden und trägt keinen Leistungsausbau. Schliesslich soll das heutige Leistungsziel weiterhin gelten. Die entsprechenden Massnahmen müssen nach Dringlichkeit priorisiert und gestaffelt umgesetzt werden. Sie dürfen nicht gesamthaft bis 2019 hinausgeschoben werden, wie dies der Bundesrat in seiner Reform «Altersvorsorge 2020» vorsieht. Insbesondere die Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes ist dringend und darf sich nicht weiter verzögern.

Der «Masterplan Reform Altersvorsorge» des SAV postuliert folgende Punkte:

RECHNUNG DER INVALIDENVERSICHERUNG (IV)

Jahresergebnisse in Millionen Franken

	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	Veränderung 2011/2012
Einnahmen	11 786	8 162	8 205	8 176	9 454	9 889	+4,6 %
Ausgaben	13 867	9 524	9 331	9 220	9 457	9 295	+1,7 %
Defizit/Überschuss	-2 081	-1 362	-1 126	-1 044	-3	+595	-
Schulden	11 411	12 773	13 899	14 944	14 944	14 352	-4,0 %

* Das Rechnungsergebnis der IV ist 2012 positiv, die Verbesserungen gegenüber dem Vorjahr sind markant. Dies ist in erster Linie der Zusatzfinanzierung via Mehrwertsteuer und der Übernahme der Schuldzinsen der IV durch den Bund zu verdanken.

Das von der AHV 2011 überwiesene Kapital von 5000 Millionen Franken konnte 2012 dank dem Überschuss von 595 Millionen wieder aufgebaut werden. Gleichzeitig wurden 592 Millionen zum Schuldenabbau verwendet, sodass sich die Schulden der IV gegenüber der AHV neu auf 14 352 Millionen Franken belaufen.

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen

RECHNUNG DER ERWERBSERSATZORDNUNG

Jahresergebnisse in Millionen Franken

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Veränderung 2011/2012
Einnahmen	939	776	1061	1006	1708	1753	+2,6 %
Ausgaben	1336	1437	1535	1603	1611	1606	-0,3 %
Defizit/Überschuss	-397	-661	-474	-597	+97	148	+51,9 %
Vermögen	2143	1483	1009	412	509	657	+29,0 %

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen

Erste Säule

- Die erste Säule soll weiterhin als Basisversicherung für die Alters- und Hinterlassenenvorsorge der Bevölkerung fungieren und zusammen mit den Ergänzungsleistungen der Existenzsicherung dienen
- Das geschlechtsneutrale AHV-Referenzrentenalter ist schrittweise der Entwicklung der Lebenserwartung anzupassen und vom effektiven Rückzug aus dem Erwerbsleben abzukoppeln. Die Rentenalter-Anpassung soll «schleifend» erfolgen, zum Beispiel jahrgangsabhängig in Monatsschritten. Um das Regel-Rentenalter herum sind Flexibilisierungen einzubauen (Übergang zum «Rentenfenster mit Referenz-Rentenalter»). In einem ersten Schritt ist eine Anpassung der Rentenskala zu prüfen.
- Die Weiterarbeit nach Erreichen des AHV-Regelrentenalters soll durch verschiedene Anreize gefördert werden
- Eine Stabilisierungsregel soll die AHV vor künftigen negativen «Pfadabweichungen» schützen und die Leistungen an den finanziellen Zustand der Versicherung koppeln

Zweite Säule

- Der BVG-Mindestumwandlungssatz ist zügig von 6,8 auf 6,4 Prozent zu senken
- Zur Erhaltung des Leistungsziels in der Altersvorsorge (AHV und BVG-Obligatorium) sind Kompensationsmassnahmen unausweichlich. Dazu gehören eine Erhöhung der Altersgutschriften und ein früherer Beginn des Sparprozesses zur Vergrösserung des Altersguthabens. Diese Massnahmen sind untereinander zu kom-

binieren und mit der zwingenden Heraufsetzung des Rentenalters zu verbinden.

INVALIDENVERSICHERUNG (IV)

STAND

Das Betriebsergebnis der IV verbesserte sich gegenüber dem Vorjahr um 598 Millionen auf 595 Millionen Franken. Insgesamt beliefen sich die Einnahmen auf 9,689 Milliarden Franken (2011: 9,434 Milliarden). Das Umlage-Ergebnis ohne Anlageresultat betrug 394 Millionen Franken (2011: -23 Millionen). Als Anlagegewinn wurden der IV 201 Millionen Franken gutgeschrieben. Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen im Berichtsjahr um 2 Prozent auf 4,84 Milliarden. Sie deckten 53,8 Prozent des um die Zinsen reduzierten Aufwands (2011: 51,8 Prozent). Die Beiträge der öffentlichen Hand nahmen um 1,6 Prozent ab. Die Steueranteile erhöhten sich um 27,4 Prozent.

Das zweite Massnahmenpaket der 6. IV-Revision (IV-Revision 6b) ging im Sommer 2010 in die Vernehmlassung. Mit der Revision 6b soll die zweite Hälfte des Betriebsdefizits der IV eliminiert sowie deren Schuld von knapp 15 Milliarden Franken gegenüber dem AHV-Fonds abgebaut werden. Die Revision basiert auf folgenden Elementen:

- Anpassung des Rentensystems zum Abbau integrationshemmender Schwelleneffekte
- Innerbetriebliche «Früh-Früherkennung» zur Invaliditätsprävention
- Kürzung der Elternzulagen
- Massnahmen im Bereich Reisekosten
- Schuldenabbau sowie Einführung eines Interventionsmechanismus, um das finanzielle Gleichgewicht der IV langfristig zu sichern

Im Mai 2011 überwies der Bundesrat dem Parlament eine entsprechende Botschaft. Nachdem der Ständerat die Vorlage in der Wintersession 2011 integral und mit einem Sparvolumen von 250 Millionen Franken verabschiedet hatte, nahm der Nationalrat in der Wintersession 2012 eine Aufteilung der Revision vor. Die Kürzung der Kinderrenten (die eigentlich Zulagen für invalide *Eltern* sind) und die Anpassung der Reisekosten wurden zurückgestellt und sollen erst wieder aufgenommen werden, wenn sich der IV-Haushalt schlechter entwickelt als prognostiziert. In der Differenzbereinigung übernahm der Ständerat diese Aufteilung. Mit weiteren Änderungen reduzierten die Räte das Sparvolumen der bundesrätlichen Vorlage von 325 Millionen Franken schliesslich auf rund 125 Millionen (Ständerat) bzw. gerade noch 40 Millionen (Nationalrat).

BEURTEILUNG

Die Sanierung der IV ist auf Abwege geraten. Sie wurde als mehrstufiger Prozess angelegt, der mit der 4. Revision begann, mit den Revisionen 5 und 6a auf die Integration fokussierte und nun mit den Sparmassnahmen der Revision 6b abgeschlossen werden soll. Die befristete Zusatzfinanzierung durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer spielt dabei eine wichtige Rolle. Anlässlich der Abstimmung über die temporäre Anpassung der Mehrwertsteuer wurde den Stimmberechtigten versichert, dass die Sanierung der IV durch Integrations- und Sparmassnahmen konsequent zu Ende geführt wird. Das Sanierungsziel, bis Ende 2017 die IV-Rechnung ohne Sonderfinanzierung auszugleichen und zwischen 2025 und 2028 die Schuld der IV gegenüber dem AHV-Fonds zu tilgen, ist durch die Beschlüsse des Parlaments nun aber zum Wunschdenken verkommen.

Die radikale Reduktion des Sparvolumens von ursprünglich 700 Millionen Franken in der Vernehmlassungsvorlage über 325 Millionen in der Botschaft auf – gemäss dem aktuellen Stand der parlamentarischen Behandlung – 125 Millionen bzw. 40 Millionen Franken wird mit einer deutlichen Verbesserung der Finanzperspektiven für die IV gerechtfertigt. Dabei bleibt völlig ausser Acht, dass diese vom Bundesamt für Sozialversicherungen vorgelegten Finanzperspektiven mit erheblichen Risiken verbunden sind (tiefere Zu-

wanderung, schlechtere Wirtschaftsentwicklung, Verfehlen der Integrationsziele der IV-Revision 6a).

Der SAV, der sich damals für die Zusatzfinanzierung eingesetzt hatte, betrachtet dieses Vorgehen als Vertrauensbruch. Hätte man trotz angeblich besserer Entwicklung der IV-Rechnung das Sanierungsziel nicht gefährden wollen, so hätten konsequent alle Sparmassnahmen beschlossen und je nach finanzieller Entwicklung der IV gestaffelt umgesetzt werden müssen. Die Abkoppelung der Sparmassnahmen (insbesondere die Ausklammerung der Kürzung der Elternzulagen) und der Vorbehalt späterer Nachbesserungen, deren politische Realisierung keinesfalls gewährleistet ist, unterlaufen den versprochenen sicheren Sanierungsprozess. So bleibt für künftige etappierte Sozialversicherungs-Reformen das verheerende Signal, dass auf Sparzusagen kein Verlass ist.

ERWERBSERSATZORDNUNG (EO)

STAND

Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen im Berichtsjahr um 1,4 Prozent auf 1,727 Milliarden Franken. Der Aufwand blieb mit 1,606 Milliarden Franken dagegen praktisch stabil (- 0,3 Prozent). Die Beiträge deckten somit 107,5 Prozent der Jahresausgaben der EO – dies ist geringfügig mehr als im Vorjahr (105,7 Prozent). Das Betriebsergebnis verbesserte sich stark und betrug 148 Millionen Franken (2011: 97 Millionen). Das gute Resultat ist auf ein höheres Umlage-Ergebnis von 121 Millionen Franken zurückzuführen (2011: 92 Millionen) sowie auf das erfreuliche Anlage-Ergebnis von 27 Millionen Franken (2011: 5 Millionen). Der Gesamtfondsbestand der EO stieg somit an, erreichte aber noch nicht die im Gesetz anvisierten 50 Prozent der Jahresausgaben.

BEURTEILUNG

Regelmässig werden parlamentarische Vorstösse für den Ausbau der EO-Leistungen eingereicht. Solche Ausbaubegehren lehnt der SAV jeweils konsequent ab. Das gilt konkret für die Ausdehnung der Mutterschaftsleistungen auf 16 Wochen und die Einführung eines über die EO bezahlten Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs. Grundsätzlich ist jede Ausweitung der EO zur Finanzierung familienpolitischer Anliegen entschieden abzulehnen. (RM)

BERUFLICHE VORSORGE

STAND

Der Bundesrat beschloss, den BVG-Mindestzinssatz für das Jahr 2013 bei 1,5 Prozent zu belassen. Die Eidgenössische Kommission für berufliche Vorsorge hatte dies aufgrund der Entwicklung an den Finanzmärkten mit grosser Mehrheit empfohlen. Zurzeit prüft das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) einen Systemwechsel. Momentan wird der Mindestzinssatz im Voraus, das heisst jeweils im laufenden Jahr für das Folgejahr, bestimmt. Von der Festlegung des Zinssatzes bis zur Gutschrift des Zinses verstreichen so rund 14 Monate. Alternativ könnte der Mindestzinssatz jeweils per Ende des laufenden Jahres, also zum Beispiel Ende 2014 für das Jahr 2014, festgesetzt werden (Ex-post-Festlegung). Das hätte den Vorteil, dass die Entwicklung der Anlagemärkte zu diesem Zeitpunkt weitgehend bekannt wäre. Allerdings müsste dann eine Lösung gefunden werden für Versicherte, welche die Vorsorgeeinrichtung unter dem Jahr verlassen. Der Bundesrat hat das BSV beauftragt, die Ex-post-Festlegung des Mindestzinssatzes bis Juni 2013 zu prüfen und ihm entsprechende Vorschläge zu unterbreiten.

Gemäss Artikel 14 Absatz 3 BVG muss der Bundesrat «ab 2011 mindestens alle zehn Jahre einen Bericht zur Festlegung des Umwandlungssatzes in den nachfolgenden Jahren» vorlegen. Nachdem die Stimmberechtigten im März 2010 die von Bundesrat und Parlament beschlossene Senkung des

Mindestumwandlungssatzes abgelehnt hatten, entschied der Bundesrat, die Berichterstattung über den Umwandlungssatz inhaltlich zu erweitern. Eine umfassende Auslegeordnung sollte die aktuellen Probleme analysieren und mögliche Lösungsansätze aufzeigen. Die stetig steigende Lebenserwartung und die lange Zeit schlechten Kapitalmarkt-Renditen, aber auch gesellschaftliche Veränderungen, etwa der Trend zu mehr Teilzeitarbeit oder vermehrte Erwerbsunterbrüche, stellen die berufliche Vorsorge vor grosse Herausforderungen.

Der Entwurf dieses Berichts über die Zukunft der zweiten Säule wurde in enger Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen Kommission für berufliche Vorsorge erstellt. Das Eidgenössische Departement des Innern beschloss Ende 2011, dazu eine Anhörung durchzuführen. Die Vernehmlassungsergebnisse wurden im Sommer 2012 zwar ausgewertet, in den Bericht flossen sie allerdings nicht ein, da dieser nach Bekanntgabe der bundesrätlichen «Leitlinien der Reform der Altersvorsorge 2020» nicht fertiggestellt wurde.

Im Berichtsentwurf werden Überlegungen zur Höhe des Mindestumwandlungssatzes angestellt und Massnahmen erörtert, mit denen die Auswirkungen einer Senkung des Satzes auf die Höhe der Renten abgefedert werden könnten. Weitere Schwerpunkte bilden die Kosten der beruflichen

BVG-ECKDATEN (BETRÄGE IN FRANKEN)

	Ab 2009	Ab 2010	Ab 2011	Ab 2012	Ab 2013
Maximal massgebender AHV-Jahreslohn	82 080	82 080	83 520	83 520	84 240
Koordinationsbetrag	23 940	23 940	24 360	24 360	24 570
Maximaler koordinierter Lohn	58 140	58 140	59 160	59 160	59 670
Minimaler koordinierter Lohn	3 420	3 420	3 480	3 480	3 510
Maximaler koordinierter Lohn für den Anspruch auf einmalige Ergänzungsgutschriften	*	*	*	*	*
Maximum abzugsfähige Beiträge gemäss Artikel 82 (Säule 3a)					
Arbeitnehmer	6 566	6 566	6 682	6 682	6 739
Selbstständigerwerbende	32 832	32 832	33 408	33 408	33 696

* Aufgehoben

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen

Vorsorge und Vereinfachungen sowie die Gewinnbeteiligung der Versicherungsgesellschaften (Legal Quote). Darüber hinaus beleuchtet der Bericht zahlreiche Themen rund um die Finanzierung und Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge.

BEURTEILUNG

Der Entscheid des Bundesrats, den BVG-Mindestzinssatz bei 1,5 Prozent zu belassen, entspricht der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV). Die Prüfung eines Systemwechsels bei der Festlegung des Mindestzinssatzes ist noch nicht abgeschlossen. Zwar brächte ein Systemwechsel mehr Sicherheit bei der Einschätzung der Anlagemärkte mit sich. Zahlreiche Fragen mit Blick auf die technische Umsetzung des Wechsels sind allerdings noch offen.

Der Bericht über die Zukunft der zweiten Säule bzw. dessen Entwurf vermittelt mit Sollvorgaben, Problemanalysen und Lösungsansätzen einen guten und für eine kohärente Gesetzgebung wichtigen Überblick über die Situation der beruflichen Vorsorge. Er verdeutlicht insbesondere die Dringlichkeit einer Senkung des Mindestumwandlungssatzes. Bedauerlicherweise wurde der Bericht nach Bekanntgabe der bundesrätlichen «Leitlinien

der Reform der Altersvorsorge 2020» nicht finalisiert. Die Erkenntnisse aus dem Bericht müssen jedoch in den weiteren Reformprozess einfließen. Dies betrifft nicht nur die verschiedenen Themen und Lösungsansätze, sondern vor allem auch deren Priorisierung und zeitliche Umsetzung. Der SAV hat einen «Masterplan Reform Altersvorsorge» erarbeitet, der diesem Aspekt Rechnung trägt und im Unterschied zum bundesrätlichen Zeitplan ein nach Dringlichkeit gestaffeltes Vorgehen fordert. So ist insbesondere die Senkung des Mindestumwandlungssatzes im Vergleich zur Reform der AHV drängender. Das schliesst nicht aus, dass die Massnahmen aus einer Gesamtsicht (AHV und berufliche Vorsorge) aufeinander abgestimmt werden. Sie sollten jedoch – ähnlich wie beim Sanierungsplan der Invalidenversicherung – etappenweise umgesetzt und nicht gesamthaft bis 2019 hinausgeschoben werden. (RM)

DIE SENKUNG DES
MINDESTUMWAND-
LUNGSSATZES IST
IM VERGLEICH ZUR
REFORM DER AHV
DRÄNGENDER.

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

STAND

Trotz eines für die Wirtschaft anspruchsvollen internationalen Marktumfelds und des hohen Frankenkurses vermochte sich der Schweizer Arbeitsmarkt über weite Strecken des Jahres 2012 gut zu halten. Die Lage am Arbeitsmarkt hat sich aber dennoch etwas eingetrübt: Mit 125 594 Personen lag die durchschnittliche Arbeitslosenzahl im Berichtsjahr leicht höher als im Vorjahr (+ 2702 Personen). Dies entspricht einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 2,9 Prozent für 2012 (2011: 2,8 Prozent). Ungeachtet der leichten Verschlechterung gehört der Wert zu den drei besten Resultaten der letzten zehn Jahre!

Ende 2012 waren in der Schweiz 142 309 Personen arbeitslos (2011: 130 662). Nach einem raschen und starken Anstieg der Arbeitslosenzahl auf 134 317 Personen im Januar 2012 ging die Zahl der Arbeitslosen bis Ende Juni auf 114 868 Personen zurück. Allerdings fiel der Rückgang nur noch halb so hoch aus wie in der gleichen Periode des Vorjahres. Der Abnahme im ersten Halbjahr steht eine Zunahme der Arbeitslosigkeit in der zweiten Jahreshälfte gegenüber (+ 27 400 Personen). Die Arbeitslosenzahl erhöhte sich – verstärkt durch saisonale Faktoren – insbesondere zwischen Oktober und Dezember rasch und in grossen Schritten.

Der Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung wird das Rechnungsjahr 2012 gemäss aktuellen Schätzungen mit einem Ertragsüberschuss

von 1,17 Milliarden Franken abschliessen (2011: 1,63 Milliarden). Die Prämieinnahmen betragen 6,36 Milliarden Franken (2011: 6,14 Milliarden), der Gesamtertrag lag bei 6,95 Milliarden (2011: 7,21 Milliarden) und der Gesamtaufwand bei 5,78 Milliarden (2011: 5,58 Milliarden). Die kumulierten Bundestresorerie-Darlehen beliefen sich per Ende 2012 auf 5 Milliarden Franken (2011: 6 Milliarden).

Um die Arbeitslosenversicherung (ALV) schneller zu entschulden, reichte die nationalrätliche Kommission für Wirtschaft und Abgaben im Juli 2011 die Motion «Sanierung der Arbeitslosenversicherung» ein. Der Vorstoss verlangt, inskünftig auch auf Lohnbestandteilen über 315 000 Franken ein sogenanntes Solidaritätsprozent zu erheben. Rund 100 Millionen Franken pro Jahr könnten so zusätzlich für den Abbau der ALV-Schulden aufgebracht werden. Das Parlament hiess die Motion mit grosser Mehrheit gut. Der Bundesrat eröffnete Ende 2012 die Vernehmlassung zu diesem Geschäft und verabschiedete im Februar 2013 eine entsprechende Botschaft und einen Entwurf der Gesetzesänderung zuhanden des Parlaments. Das revidierte Gesetz könnte frühestens per 1. Januar 2014 in Kraft treten.

Weiter wurde per 1. Januar 2012 die Mindestbeitragszeit für den Höchstanspruch von 520 Taggeldern auf 22 Monate gesenkt (vormals 24 Monate). Davon betroffen sind über 55-Jährige und IV-Ren-

ARBEITSLOSE IN DER SCHWEIZ (PER 31. DEZEMBER)

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Total Arbeitslose	118 762	100	172 740	100	148 636	100	130 662	100	142 309	100
Schweizer	64 216	54,1	95 620	55,4	81 149	54,6	69 509	53,2	74 244	52,2
Ausländer	54 546	45,9	77 120	44,6	67 487	45,4	61 153	46,8	68 065	47,8
Männer	67 032	56,4	100 077	57,9	83 545	56,2	73 945	56,6	82 413	57,9
Frauen	51 730	43,6	72 663	42,1	65 091	43,8	56 717	43,4	59 896	42,1
15–24 Jahre	19 263	16,2	29 672	17,2	22 327	15,0	18 858	14,4	20 350	14,3
25–49 Jahre	74 189	62,5	106 924	61,9	92 276	62,1	81 527	62,4	89 677	63,0
50 Jahre und älter	25 310	21,3	36 144	20,9	34 033	22,9	30 277	23,2	32 282	22,7
0–6 Monate	82 292	69,3	101 192	58,6	84 979	57,2	86 243	66,0	93 209	65,5
7–12 Monate	21 457	18,1	45 156	26,1	30 681	20,6	24 173	18,5	29 039	20,4
Über 12 Monate	15 013	12,6	26 392	15,3	32 976	22,2	20 246	15,5	20 061	14,1
Arbeitslosenquote		3,0		4,4		3,8		3,3		3,3

Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft

tenbezüger (ab einem Invaliditätsgrad von 40 Prozent), zudem müssen diese älter als 25 Jahre oder unterhaltspflichtig gegenüber unter 25-jährigen Kindern sein.

BEURTEILUNG

Im Rahmen der Entschuldung der Arbeitslosenversicherung lehnt es der Schweizerische Arbeitgeberverband ab, künftig auch Lohnanteile über 315 000 Franken mit einem Solidaritätsprozent zu belegen. Eine solche Deplafonierung würde das Versicherungsprinzip der ALV zusätzlich verletzen (der maximal versicherte Jahresverdienst bliebe weiterhin bei 126 000 Franken). Schon heute wird ein zusätzliches Beitragsprozent auf Einkommen zwischen 126 000 und 315 000 Franken erhoben. Eine Überdehnung des Solidaritätsgedankens wäre falsch. Eine noch stärkere Umverteilung ist bei einer Versicherung wie der ALV weder vorgesehen noch gewollt. Es wäre schliesslich auch demo-

kratiepolitisch verfehlt, nur zwei Jahre nach einer umstrittenen Volksabstimmung das Gesetz schon wieder zu ändern – nicht zuletzt nachdem das Parlament die jetzt kritisierte längere Entschuldungsdauer damals bewusst in Kauf genommen hatte.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützte die Senkung der Mindestbeitragszeit auf 22 Monate für den Höchstanspruch von 520 Taggeldern. Die Reduktion vermeidet unnötige Härtefälle bei über 55-jährigen und IV-Rentenbezügern und ist deshalb gerechtfertigt. (RM)

EINE NOCH STÄRKERE
UMVERTEILUNG IST BEI
EINER VERSICHERUNG
WIE DER ALV WEDER
VORGEGEHEN NOCH
GEWOLLT.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Die Arbeitgeber übernehmen neben einer moralischen Verpflichtung auch die rechtliche Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Für die Prävention im Bereich der Arbeitssicherheit stehen aus Prämienzuschlägen der Berufsunfallversicherung jährlich über 110 Millionen Franken zu Verfügung, die von den Arbeitgebern getragen werden.

Die Arbeitssicherheits-Experten der öffentlichen Hand führten im Berichtsjahr insgesamt 53 317 Betriebsbesuche durch (2011: 50 619). Auf die SUVA entfielen 25 781 Besuche (2011: 26 191), auf die Kantone 11 436 (10 694), auf das Staatssekretariat für Wirtschaft 93 (97) und auf die Fachorganisationen 16 007 (13 747). 82 030 Arbeitnehmende wurden zudem im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge untersucht (2011: 79 755).

Diese Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten werden begleitet von öffentlichen Sensibilisierungskampagnen sowie von Informations- und Schulungsprogrammen für die Zielgruppen. Angesichts der Vielzahl von Aufgaben und Akteuren sowie der Tatsache, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unterschiedlichen Gesetzen geregelt sind, ist eine Koordination der verschiedenen Massnahmen sehr wichtig. Diese Aufgabe übernimmt die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), in der auch die Sozialpartner vertreten sind.

EKAS-SCHWERPUNKTE 2012

Die EKAS setzte im Berichtsjahr folgende Schwerpunkte:

- **«Prävention – mit Partnerschaft zum Erfolg»**
Unter diesem Motto erhielten an der 14. Schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit rund 270 Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschafts- und Fachkreisen Anregungen zur Implementierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in ihren Unternehmen und Fachgebieten.
- **Tagung für die Trägerschaften von überbetrieblichen ASA-Lösungen**
An der 12. Tagung für die Trägerschaften von überbetrieblichen ASA-Lösungen (Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit) standen die Umsetzung des Projekts «Vision 250 Leben» zur Verhinderung schwerer Arbeits-

unfälle, die Rezertifizierung branchenspezifischer ASA-Lösungen sowie die Lancierung der «EKAS-Box», einer Informationsplattform für Prävention im Büro (www.ekas-box.ch), im Zentrum.

- **Rezertifizierung branchenspezifischer ASA-Lösungen**

Im Berichtsjahr konnte eine beachtliche Zahl branchenspezifischer ASA-Lösungen rezertifiziert werden. Solche Rezertifizierungen gewährleisten die Qualität und Aktualität dieser Branchenlösungen. Gleichzeitig werden neue Impulse eingebracht oder Fusionen gleichartiger Branchenlösungen angestossen.

- **Bericht über Bildungsangebot im Bereich Arbeitssicherheit**

Die EKAS beauftragte die Fachkommission ASA, einen Bericht über das aktuelle Bildungsangebot im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erstellen. Der Bericht soll zentrale Fragen klären und Zukunftsszenarien aufzeigen.

- **«Berufsunfallprävention im Personalverleih»**

Das 2007 lancierte Projekt konnte im Berichtsjahr abgeschlossen werden, nachdem die Projektziele – die Verringerung der Unfallhäufigkeit und die Erstellung entsprechender Hilfsmittel – erreicht worden waren.

- **«Vision 250 Leben»**

Das mehrjährige EKAS-Programm hat zum Ziel, die hohe Zahl schwerer Arbeitsunfälle zu reduzieren. Involviert sind die SUVA (Sicherheits-Charta, «Lebenswichtige Regeln»), die Kantone und das Staatssekretariat für Wirtschaft («Safe at Work»).

- **«Prävention im Büro»**

Im Zentrum der Aktion stand 2012 die Lancierung des Online-Präventionsinstruments «EKAS-Box» (www.ekas-box.ch). Das Tool zeigt auf unterhaltsame Weise, wie Sicherheit und Gesundheit im Büro mit wenig Aufwand gefördert werden können. Die Aktion «Prävention im Büro» will Dienstleistungsunternehmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sensibilisieren und insbesondere die bereits existierenden Präventionsmittel bekannter machen.

▪ **Arbeitssicherheit:**

Sensibilisierung von Jugendlichen

Die EKAS unterstützte die neuen Anstrengungen der SUVA und der Kantone zur Sensibilisierung von Jugendlichen bezüglich Arbeitssicherheit.

«SICHERE LEHRZEIT»
UND «BE SMART, WORK SAFE»

Infolge von Wissenslücken und fehlender Berufserfahrung sind Lernende einem grösseren Risiko ausgesetzt, einen Berufsunfall zu erleiden, als ausgelernte Arbeitnehmer. Mit einer längerfristigen Kampagne und konkreten Aktionen («Sichere Lehrzeit») will die SUVA nun auf dieses Problem reagieren. Zusammen mit den Ausbildnern möchte sie punkto Sicherheit und Gesundheitsschutz in jedem Lehrbetrieb angemessene Rahmenbedingungen schaffen. Daneben sollen die Ausbildner die Lernenden in den Bereich Arbeitssicherheit einführen, ihnen die «Lebenswichtigen Regeln» der SUVA vorstellen und während der gesamten Ausbildung Ansprechpartner für Fragen rund um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sein.

Als Ergänzung zur eher institutionell ausgerichteten Kampagne der SUVA lancieren die kantonalen Arbeitsinspektorate in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) und der EKAS eine Kampagne, die vorwiegend über jugendgerechte elektronische Plattformen laufen wird. Die Botschaft lautet: «Be smart, work safe.» Wer clever ist, schützt sich. Die Jugendlichen werden zunächst für das Thema Arbeitssicherheit sensibilisiert, indem ihnen die Vorteile richtigen Verhaltens aufgezeigt werden. Darauf folgt eine Aktivie-

rungsphase, bei der sicheres Verhalten auch honoriert wird.

PSYCHOSOZIALE RISIKEN

Die Internationale Arbeitsorganisation geht davon aus, dass Stress am Arbeitsplatz heute ein zentrales Gesundheitsrisiko birgt und den Arbeitnehmerschutz vor grosse Herausforderungen stellt. Gestützt auf internationale Studien, aber auch auf Erhebungen in der Schweiz ortet die eidgenössische Arbeitsinspektion des Seco in diesem Bereich ebenfalls Handlungsbedarf. Entsprechend kündigte das Seco im Berichtsjahr an, sich künftig verstärkt mit dem Thema Stress am Arbeitsplatz zu beschäftigen.

Die Unternehmen werden sich also über die konkrete Betroffenheit hinaus mit entsprechenden Fragen auseinandersetzen haben. Dabei sollte nicht eine Psychologisierung der Betriebsführung im Vordergrund stehen. Vielmehr muss – ausgehend von einer konkreten betrieblichen und/oder branchenspezifischen Lageanalyse – gefragt werden, welche sinnvollen Massnahmen zum Schutz vor psychischen Fehlbelastungen bzw. deren Folgen getroffen werden können. Einfache Rezepte im Umgang mit diesem (auch gesamtgesellschaftlichen) Phänomen werden jedoch kaum schnell gefunden sein. Deshalb sollte es den Behörden vor allem darum gehen, die Betriebe für psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. (Ze)

ES SOLLTE DEN
BEHÖRDEN VOR ALLEM
DARUM GEHEN, DIE
BETRIEBE FÜR PSY-
CHOSOZIALE RISIKEN
AM ARBEITSPLATZ ZU
SENSIBILISIEREN.

UNFALLSTATISTIK: NEU REGISTRIERTE UNFÄLLE 2012

Versicherergruppe	BUV			NBUV			UVAL			Total		
	Absolut	In %	Diff. VJ in %	Absolut	In %	Diff. VJ in %	Absolut	In %	Diff. VJ in %	Absolut	In %	Diff. VJ in %
SUVA	185 930	69	-1,4	260 949	51,5	-0,3	14 007	100	-5,7	460 886	58,3	-0,9
Übrige Versicherer	83 676	31	+0,4	246 027	48,5	-0,8	-	-	-	329 703	41,7	-0,5
Alle Versicherer	269 606	100	-0,9	506 976	100	-0,6	14 007	100	-5,7	790 589	100	-0,8

BUV: Berufsunfallversicherung
NBUV: Nichtberufsunfallversicherung
UVAL: Unfallversicherung für arbeitslose Personen
VJ: Vorjahr

Quelle: Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung

KRANKEN- UND UNFALLVERSICHERUNG

KRANKENVERSICHERUNG

STAND

Mit grosser Mehrheit lehnten die Stimmberechtigten im Juni 2012 die Managed-Care-Vorlage ab. Die Gesetzesvorlage wollte schweizweit die Entwicklung integrierter Versorgungsnetze fördern und sah einen verfeinerten Risikoausgleich zwischen den Krankenkassen und eine differenzierte Kostenbeteiligung vor. Damit sollten die Qualität und die Effizienz im Gesundheitswesen verbessert werden, insbesondere durch die verstärkte Zusammenarbeit und Koordination zwischen den Leistungserbringern.

Der Bundesrat entschied im September 2010 auf Vorschlag des Eidgenössischen Departements des Innern, eine Vernehmlassungsvorlage zu einem eigenständigen Krankenversicherungs-Aufsichtsgesetz zu erarbeiten. Er will damit die Aufsicht in der sozialen Krankenversicherung stärken und die Transparenz des Systems erhöhen. Die Instrumente der Aufsichtsbehörde zum Schutz der Krankenkassen und ihrer Versicherten sollen den heutigen Gegebenheiten angepasst werden. Im Februar 2012 überwies der Bundesrat dem Parlament eine entsprechende Botschaft und einen Gesetzesentwurf. Der Entwurf schlägt unter anderem Neuerungen in den Bereichen finanzielle Sicherheit, Prämiengenehmigung, Corporate Governance sowie Werbung und Vermittlung vor. Als Aufsichtsorgan soll wie bisher das Bundesamt für Gesundheit fungieren.

Weiter überwies der Bundesrat dem Parlament im Februar 2012 die Botschaft für eine Teilrevision des Krankenversicherungsgesetzes zur Korrektur der zwischen 1996 und 2011 bezahlten Prämien in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (Teilausgleich von Prämien). Die Revision soll in der Vergangenheit entstandene kantonale Überschüsse und Defizite der Krankenversicherer innerhalb von sechs Jahren teilweise ausgleichen.

Damit die Kantone die Zulassung von Spezialärzten wieder steuern können, legte der Bundesrat eine dringliche, auf drei Jahre beschränkte Gesetzesvorlage vor. Damit sollen betroffene Kantone ab April 2013 rasch auf ein Überangebot von Spezialisten reagieren können. Parallel dazu will der Bundesrat zusammen mit den Akteuren des Gesundheitswesens eine längerfristige Lösung er-

arbeiten. Er verabschiedete Ende November 2012 eine entsprechende Botschaft.

Der Bundesrat stellt der Volksinitiative «Für eine öffentliche Krankenkasse» einen indirekten Gegenvorschlag gegenüber. Dieser soll vor allem die Risikoselektion der Krankenversicherer eindämmen – mit einer Rückversicherung für sehr hohe Kosten und einer Verfeinerung des Risikoausgleichs. Zur Erhöhung der Transparenz wird zudem eine striktere Trennung von Grund- und Zusatzversicherung postuliert. Ende Februar 2013 eröffnete der Bundesrat die Vernehmlassung zu seinem Gegenvorschlag.

Schliesslich verabschiedete der Bundesrat im Januar 2013 den Bericht «Gesundheit2020». Darin werden 36 Massnahmen definiert, die verschiedene Faktoren des Gesundheitssystems – Lebensqualität, Chancengleichheit, Versorgungsqualität und Transparenz – verbessern sollen. Ziel ist es, das Gesundheitssystem bezahlbar zu halten und für die kommenden Herausforderungen optimal zu rüsten. Die Massnahmen werden in den nächsten Jahren schrittweise und gemeinsam mit allen relevanten Akteuren umgesetzt.

BEURTEILUNG

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) unterstützte die Managed-Care-Vorlage. Sie hätte den Wettbewerb gefördert, zur Qualitätssicherung beigetragen und eine Effizienzsteigerung bewirkt. Nach der Ablehnung der Vorlage war es wichtig, die zukünftigen Probleme sowie Lösungsansätze aufzuzeigen und damit einen Neustart der Gesundheitsreform einzuläuten. Der Bericht «Gesundheit2020» des Bundesrats ist ein wichtiger und erfreulicher Beitrag dazu.

Mit dem Krankenversicherungs-Aufsichtsgesetz sollen neue Anforderungen bei der Corporate Governance, verbesserte Eingriffsmöglichkeiten der Aufsicht zum Schutz der Krankenkassen und Versicherten und verstärkte Sanktionsmöglichkeiten festgelegt werden. Ziel ist es zudem, die Aufsicht selbsttragend zu finanzieren und verwaltungsunabhängig zu gestalten. Daraus resultiert zusätzlicher Handlungsbedarf. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt grundsätzlich die Bestrebung, die Aufsicht über die Krankenversicherer zu verstärken und damit zu einer höheren Transparenz und adäquaten Governance

beizutragen. Auch begrüsst der SAV prinzipiell eine verwaltungsunabhängige Ausgestaltung der Aufsichtsbehörde. Es darf jedoch kein überdimensionierter Aufsichtsapparat geschaffen werden, der die Krankenkassenprämien zusätzlich verteuert. Zudem erachtet der SAV ein separates Aufsichtsgesetz als unnötig, da dies zu Abgrenzungsproblemen mit bestehenden Gesetzen (KVG) führt und die Tendenz zur Überregulierung verstärkt. Vielmehr ist eine Teilrevision des Krankenversicherungsgesetzes (KVG) zu prüfen.

Der SAV lehnt die Änderung des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung zur Korrektur der zwischen 1996 und 2011 bezahlten Prämien ab. Die Vorlage verstösst gegen das aktuelle Krankenversicherungsgesetz und ignoriert den Wettbewerb zwischen den Krankenversicherern weitgehend. Der Gesetzgeber beabsichtigt, allfällige Regulationsfehler der Vergangenheit mit einem ordnungspolitischen Sündenfall zu korrigieren.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband geht nicht davon aus, dass die Wiedereinführung des Zulassungsstopps die Probleme im Gesundheitswesen löst. Vielmehr wäre es wichtig, den Vertragszwang aufzuheben und damit den Wettbewerb – zugunsten der Qualität und Wirtschaftlichkeit der Leistungen – zu stärken.

Der SAV begrüsst den Entscheid des Bundesrats, der Volksinitiative «Für eine öffentliche Krankenkasse» mit einem Gegenvorschlag zu begegnen. Der Verband lehnt die Initiative gleichermassen ab. Die Beurteilung des Gegenvorschlags steht noch aus.

UNFALLVERSICHERUNG

STAND

Der Bundesrat verabschiedete im Mai 2008 die Botschaft zur ersten Revision des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) zuhanden des Parlaments. Die Revision umfasste zwei Vorlagen. Die erste sah Anpassungen bei den Leistungen und der Durchführung der Versicherung inklusive der Verankerung der Unfallversicherung von arbeitslosen Personen vor. Die zweite enthielt Anpassungen bei der Organisation und den Nebentätigkeiten der SUVA. Der Nationalrat stimmte in der Herbstsession 2010 einem Antrag von Werner

Messmer zu, die erste Vorlage an den Bundesrat zurückzuweisen, mit dem Auftrag, den Umfang der Revision noch einmal zu überprüfen und die Vorlage auf das Notwendigste zu beschränken. Dabei sollte insbesondere das Problem der Überentschädigung im Pensionsalter berücksichtigt werden. Im März 2011 wies auch der Ständerat die erste Vorlage zurück, er beauftragte den Bundesrat ebenfalls, eine neue, schlanke Revision des UVG zu erarbeiten. Zudem stimmte der Ständerat der Sistierung der zweiten Vorlage im Sinne des Nationalrats stillschweigend zu. Das Bundesamt für Gesundheit lud die Sozialpartner und Durchführungsstellen (SUVA und Privatversicherer/SVV) im August 2011 ein, ihre Wünsche für ein revidiertes UVG einzugeben. Die Konsultationsfrist wurde mehrmals verlängert. Sie läuft noch bis Sommer 2013.

BEURTEILUNG

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützte die Rückweisung der Vorlage. Aufgrund der unübersichtlichen Diskussionen im Parlament war es folgerichtig, den Bundesrat zu beauftragen, die Vorlage zu straffen. Es bestand die Gefahr, dass die gut funktionierende Unfallversicherung destabilisiert worden wäre.

Unbefriedigend an der zurückgewiesenen Vorlage war die Senkung des versicherten Höchstverdienstes, die eine Prämienhöhung in der Grundversicherung um rund 2 Prozent zur Folge gehabt hätte. Zudem lehnte der SAV die geplante Anhebung des Mindestinvaliditätsgrades von 10 auf 20 Prozent ab, da sie das finanzielle Risiko von Arbeitgebern (Haftpflicht) und Arbeitnehmern erhöht hätte. Schliesslich waren die vorgesehenen Regeln für die an sich unbestrittene Beseitigung von Überentschädigungen im Pensionsalter technisch mangelhaft. Sie hätten für neue Ungereimtheiten («Unterentschädigung» älterer Verunfallter) gesorgt. Es wird sich zeigen, ob sich die Sozialpartner auf einen Kompromiss einigen können. (RM)

ES BESTAND DIE GEFAHR,
DASS DIE GUT FUNK-
TIONIERENDE UNFALLVER-
SICHERUNG DESTABILISIER-
T WORDEN WÄRE.

ANDERE VERSICHERUNGSZWEIGE UND VERWANDTE GEBIETE

RAHMENGESETZ SOZIALHILFE

STAND

Die Sozial- und Gesundheitskommission des Nationalrats beschloss mit grosser Mehrheit eine Motion, die ein «schlankes Rahmengesetz für Sozialhilfe» fordert. Vorläufer dieser Kommissionsmotion waren einschlägige Vorstösse von Nationalrat Thomas Weibel und Nationalrätin Ruth Humbel. Die Motion will den Bundesrat beauftragen, ein schlankes Rahmengesetz für Sozialhilfe analog zum Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsgesetzes (ATSG) vorzulegen. Das Rahmengesetz

IM PRAKTISCHEN
ZUSAMMENSPIEL DER
VERSCHIEDENEN
BEDARFSLEISTUNGEN
BESTEHEN HEUTE
DOPPELSPURIGKEITEN
UND FEHLANREIZE.

soll Doppelspurigkeiten und Lücken im Sozialhilfe-Bereich beseitigen. Eine Ausweitung der Leistungen wird nicht beabsichtigt. Vielmehr will man Bürokratie abbauen und Schwelleneffekte eliminieren. Die staatlichen Mittel sollen so eingesetzt werden, dass sie den Berechtigten bestmöglich zugutekommen. Die Motion wurde vom Nationalrat angenommen und ist derzeit im Ständerat hängig.

Sozialhilfe zu verankern. Nicht eine materielle, sondern eine formelle Harmonisierung soll im Vordergrund stehen. Die landesweite Etablierung bewährter Grundsätze – etwa die sogenannte aktivierende Sozialpolitik – könnte Zweck eines Rahmengesetzes sein. Auch könnten mit entsprechenden Rahmenbedingungen die Leistungsarten aufeinander abgestimmt werden. Im praktischen Zusammenspiel der verschiedenen Bedarfsleistungen – Alimentenbevorschussung, Ausbildungsbeiträge, Ergänzungsleistungen für Familien usw. – bestehen heute Doppelspurigkeiten und Fehlansätze. Dieser Missstand muss behoben werden. Ein Rahmengesetz für Sozialhilfe könnte im Bereich der Bedarfsleistungen und an deren Schnittstelle zu den Sozialversicherungen eine ähnliche Funktion übernehmen wie heute das ATSG unter den verschiedenen Sozialversicherungszweigen. (RM)

BEURTEILUNG

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt die Prüfung eines solchen Rahmengesetzes; die Zuständigkeit der Kantone im Sozialhilfe-Bereich soll jedoch grundsätzlich nicht angetastet werden. Für die soziale Sicherheit in der Schweiz ist die Sozialhilfe bedeutend. Dies erfordert ein Minimum an Koordination auf nationaler Ebene. Dabei geht es nicht darum, im Bundesgesetz die Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für

ENTWICKLUNG BILDUNG SOWIE BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

Ein exzellentes Bildungs-, Aus- und Weiterbildungssystem ist die wichtigste Voraussetzung, um die Personal-Ressourcen in der Schweiz optimal nutzen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz stärken zu können. Es dient aber auch als zentrales Element für die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Gesellschaft. Die verschiedenen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten in einem flexiblen, durchlässigen und arbeitsmarktorientierten Bildungssystem sind deshalb – gerade mit Blick auf den sich akzentuierenden Fachkräftemangel – für die Arbeitgeberpolitik von grösster Bedeutung.

NEUGESCHAFFENES STAATSSSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION

Im Berichtsjahr wurden auf Bundesebene wesentliche Entscheide über die personelle Führung und die künftige Organisation der Bereiche Bildung, Forschung und Innovation gefällt.

Ende 2012 wurden das im Innendepartement angesiedelte Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF) und das dem Volkswirtschaftsdepartement zugehörige Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) zusammengeführt. Daraus ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) entstanden. Zugeteilt ist es dem Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (ehemals Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement). Zum ersten Direktor des neuen Staatssekretariats wurde Mauro Dell’Ambrogio berufen, der von 2008 bis 2012 bereits das SBF geleitet hatte.

In der Anfangsphase des neuen Staatssekretariats entbrannten Diskussionen zum Stellenwert der Berufsbildung im SBFI. Erste Organigramm-Entwürfe siedelten den Bereich Berufsbildung in der Verwaltungshierarchie erst auf dritter Stufe an – nachdem sich vorher ein «eigenes» Bundesamt mit hoher Priorität um diesen für die Wirtschaft äusserst wichtigen Bereich gekümmert hatte. Nach harschen Reaktionen sowohl der Wirtschaftsverbände als auch der Gewerkschaften wurde ein Direktionsbereich «Berufsbildung und allgemeine Bildung» geschaffen; die Berufsbildung ist damit auf der gleichen Stufe wie die Bereiche «Hochschulen» und «Forschung und Inno-



Jürg Zellweger

vation» angesiedelt. Ob sich diese neue Organisation bewähren wird, ist abzuwarten. Fest steht jedenfalls: In der Berufsbildung ist eine enge Kooperation zwischen Bund, Kantonen und Verbänden elementar und hat der Bund eine klare strategische Führungsaufgabe. Gerade deshalb ist es wichtig, dass die Bundesverwaltung in Fragen der Berufslehre und der höheren Berufsbildung über ausgezeichnetes Know-how verfügt und sich entsprechend stark engagiert.

DEBATTE UM BILDUNGSFINANZIERUNG

Das Parlament behandelte im Berichtsjahr die Botschaft über die Bildung, Forschung und Innovation (BFI) in den Jahren 2013–2016. Im entsprechenden Zeitraum werden sich die geplanten BFI-Investitionen des Bundes auf rund 26 Milliarden Franken belaufen. Dieser Politikbereich wird damit überdurchschnittlich wachsen, nämlich um rund 3,7 Prozent pro Jahr.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) setzte sich dafür ein, dass die Bildungsausgaben weiterhin prioritär behandelt werden. Zudem und vor allem forderte der SAV, dass der Bund – wie gesetzlich vorgesehen – sich mit 25 Prozent an den gesamten öffentlichen Berufsbildungs-Ausgaben beteiligt und diesen Richtwert über die ganze Finanzperiode hinweg einhält. Beide Forderungen wurden erfüllt. (Ze)

OBLIGATORISCHE SCHULE

ES IST WICHTIG, DIE ZIELE DER BILDUNGSSTUFEN UND DER WICHTIGSTEN STRUKTUREN DER VOLKSSCHULE ZU HARMONISIEREN.

Die Schweizer Schullandschaft ist vielfältig. Sie ist unter kantonaler Hoheit historisch gewachsen und mithin den lokalen Gegebenheiten angepasst. Heute fordern die weltweite Vernetzung, der globale Wettbewerb und die gesteigerte Mobilität gesamtschweizerisch jedoch ein höheres Mass an Koordination als in der Vergangenheit. Dabei ist es besonders wichtig, die Ziele der Bildungsstufen und der wichtigsten Strukturen der Volksschule

zu harmonisieren – etwa durch das Harmos-Konkordat, die Entwicklung sprachregionaler Lehrpläne oder minimale Schulstandards.

PROJEKT «NAHTSTELLE»

In der Schweiz erleben viele Jugendliche den Übergang von der obligatorischen Schule in die nachobligatorische Ausbildung – Berufsbildung und allgemeinbildende Schulen – als schwierig. Die kantonale Konferenz der Erziehungsdirektoren will diese Problematik im Rahmen des Projekts «Nahtstelle» genauer untersuchen. Als Projektpartner fungieren unter anderem die Organisationen der Arbeitswelt – darunter auch der Schweizerische Arbeitgeberverband.

Die Ziele des Projekts sind:

- Den Anteil der Abschlüsse auf Sekundarstufe II von heute rund 90 Prozent bis 2015 auf 95 Prozent zu erhöhen
- Zeitverluste durch Lehrstellenwechsel, Schulwechsel oder Wartejahre zu vermeiden
- Problemgruppen früh zu erfassen (obligatorische Schule) und gezielt zu unterstützen

Eine gemeinsame Erklärung soll das Fundament für die künftige Zusammenarbeit der involvierten Institutionen (Kantone, Bund, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Lehrervereinigungen) legen. Im Berichtsjahr erfolgten weitere Diskussionen über die konkrete Ausgestaltung dieser gemeinsamen Erklärung. Neu dürfte darin auch das Gleichgewicht zwischen der beruflichen und der gymnasialen Bildung thematisiert werden. Die Erklärung soll 2013 veröffentlicht werden.

WENIGER, DAFÜR BESSERE MATURANDEN

«Ich hätte lieber etwas weniger, dafür bessere Maturanden.» Diese Aussage von Bundesrat Schneider-Ammann, der seit Anfang 2013 den Bildungsbereich auf Bundesebene verantwortet, sorgte für Diskussionen rund um die Maturanden-Quote. Auch arbeitgeberrelevante Fragen werden damit angesprochen – zum Beispiel die Konkurrenz zwischen der beruflichen und der gymnasialen Ausbildung vor dem Hintergrund rückläufiger Schulabgänger-Zahlen.

Es ist zu vermuten, dass die Gymnasien ihre Klassenbestände – wie schon in der Vergangenheit – zu halten vermögen und der Berufsbildung dadurch leistungsfähige und talentierte Schüler abgehen. Ein Mangel an Talenten kann dazu führen, dass die Firmen ihr direktes Ausbildungsengagement zurückfahren. Zudem muss davon ausgegangen werden, dass bei einer Erhöhung der Maturanden-Quote die gymnasialen Standards sinken.

2013 wird eine breitangelegte Vernehmlassung zum ersten gemeinsamen Lehrplan für alle deutsch- und mehrsprachigen Kantone (Lehrplan 21) stattfinden. Aus Arbeitgebersicht wird dabei besonders wichtig sein, im Lehrplan effiziente und verbindliche Berufs- und Schulwahlkonzepte zu verankern.

ENGAGEMENT FÜR JUGEND UND WIRTSCHAFT

Der Verein «Jugend und Wirtschaft» engagiert sich seit über 40 Jahren für den Austausch zwischen dem Bildungsbereich und der Wirtschaft. Der Verein setzt sich dafür ein, Schüler und Jugendliche über wirtschaftliche Fakten und Zusammenhänge zu informieren und ihnen relevante berufliche Kompetenzen zu vermitteln. Die strategische Neuausrichtung des Vereins konnte im Berichtsjahr unterstützt von Branchenverbänden, Sozialpartnern, Lehrerorganisationen und Berufsberatern weiter vorangetrieben werden. Anhand verschiedener Gefässe (bspw. Projekt-, Technikunterricht, Debatten) können Branchen und Sozialpartner wirtschaftsrelevante Themen in die Schulen einbringen. Umgekehrt soll auch der Bildungsbereich bessere Gelegenheiten zum Austausch mit der Wirtschaft erhalten. (Ze)

BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

Die berufliche Grundbildung ist in der Schweiz die bedeutendste Erstausbildung. Sie vermittelt zwei Dritteln der Schweizer Jugendlichen eine solide berufliche Grundlage. Die Ausbildungen orientieren sich an tatsächlich nachgefragten Berufsqualifikationen und an den verfügbaren Arbeitsplätzen. Dies spiegelt sich in einer tiefen Jugendarbeitslosigkeit. Die Arbeitgeber tragen in der dualen Berufsbildung eine besondere Verantwortung: Mit ihrer Ausbildungsbereitschaft steht und fällt das System. Das Engagement der Branchenverbände für die Berufsbildung und die Ausbildungsangebote der Betriebe zeigen, dass die Wirtschaft nach wie vor stark auf diesen Ausbildungsweg setzt. Nachdem mit der Schuldenkrise die Jugendarbeitslosigkeit in zahlreichen europäischen Ländern massiv angestiegen ist, wächst auch das ausländische Interesse am dualen Bildungssystem.

BETRIEBLICHES AUSBILDUNGSVERHALTEN

Eine im Berichtsjahr erschienene Analyse des Bundesamts für Statistik zum betrieblichen Ausbildungsverhalten in der Schweiz zeigt, dass von 385 968 Firmen im Jahr 2008 rund 70 873 in der Lehrlingsausbildung aktiv waren. Die Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen lag damit bei 18 Prozent; sie ist seit 1998 konstant. Der Anteil der Ler-

nenden in einem Ausbildungsbetrieb betrug rund 25 Prozent. Der Anteil der Lernenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Schweiz stieg von 5,6 Prozent (2005) auf 5,7 Prozent (2008) geringfügig an.

70 Prozent aller Lernenden werden in Kleinbetrieben ausgebildet (Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten). Damit leisten vor allem kleine Unternehmen einen grossen Beitrag zur dualen Berufsbildung – auch wenn dies einer Minderheit der Kleinbetriebe zu verdanken ist. Mit 30 Prozent der Lernenden ist allerdings auch der Beitrag der mittelgrossen und grossen Unternehmen zur Lehrlingsausbildung signifikant. Überdies ist die Ausbildungswahrscheinlichkeit umso höher, je grösser ein Betrieb ist.

LEHRSTELLENANGEBOT ÜBERTRAF NACHFRAGE ERNEUT

Laut Lehrstellen-Barometer präsentierte sich die Situation auf dem Lehrstellenmarkt auch 2012 weitgehend stabil. Das Angebot an Lehrstellen übertraf erneut die Nachfrage: Ende August hatten die Unternehmen 85 000 Lehrstellen vergeben (2011: 87 000). 7 000 Ausbildungsplätze waren nach wie vor offen (2011: 6 500). Die Firmen hoffen, davon 2 000 noch besetzen zu können.

SEKUNDARSTUFE II (ALLGEMEINE UND BERUFSBILDUNG): ÜBERSICHT

	1990	2000	2005	2009	2010	2011
Schülerinnen/Schüler	295 807	307 121	317 417	343 297	343 148	–
Abschlüsse	80 814	84 078	90 427	99 580	104 477	106 703
Allgemeinbildende Schulen	12 090	23 367	30 284	33 932	35 940	37 061
Gymnasiale Maturitätszeugnisse	12 090	15 024	16 948	18 240	18 872	18 976
Fachmaturitätszeugnisse	–	–	–	1 007	1 404	1 733
Fachmittelschulabschlüsse	–	1 865	2 617	3 501	3 415	3 405
Berufsmaturitätszeugnisse	–	6 478	10 719	11 417	12 249	12 947
Berufliche Grundbildung	68 724	60 711	60 143	65 648	68 537	69 642
Eidg. Fähigkeitszeugnisse EFZ*	61 959	51 415	55 000	56 947	59 389	60 279
Eidg. Berufsatteste EBA	–	–	94	2 894	3 690	4 026
Fähigkeitszeugnisse übrige Berufe	5 224	7 215	3 441	1 715	1 387	1 088
Handelsmittelschulabschlüsse	3 319	2 264	2 847	2 768	2 897	3 215
Ausweise nach Anlehre	1 541	2 081	2 526	1 324	1 174	1 034

* Inkl. landwirtschaftliche Berufe

Quelle: Bundesamt für Statistik

DIE BERUFLICHE
GRUNDBILDUNG IST
IN DER SCHWEIZ
DIE BEDEUTENDSTE
ERSTAUSBILDUNG.

Gemäss Hochrechnungen standen im Berichtsjahr 158 000 Jugendliche vor der Berufs- respektive Ausbildungswahl (2011: 147 000). Die Mehrheit gab an, eine – zumindest vorübergehende – Lösung gefunden zu haben. 5 Prozent bezeichneten sich als arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung (2011: 4 Prozent). Für Jugendliche, die den Einstieg in die Berufsbildung nicht problemlos schaffen, stehen in allen Kantonen geeignete Instrumente zur Verfügung.

KAMPAGNE «BERUFSBILDUNGPLUS»

Die Berufsbildung soll von Jugendlichen, Eltern, Arbeitgebern und Personalverantwortlichen als attraktiver Ausbildungsweg wahrgenommen werden. Der Bund möchte deshalb gemeinsam mit

den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt das facettenreiche Berufsbildungs-System sichtbarer machen. Dazu hat er eine Kampagne lanciert, die Jugendliche und deren Bezugspersonen für die Möglichkeiten und Karrierewege der Berufsbildung sensibilisiert und Betrieben das Potenzial

der Lehrlingsausbildung aufzeigt. Die Kampagne richtet sich zudem auf das internationale Interesse am Schweizer Berufsbildungs-System aus.

OPTIMIERUNG DER QUALIFIKATIONSVERFAHREN

Zur Weiterentwicklung der Berufsbildung lancierten Bund, Kantone und Verbände im Berichtsjahr wiederum verschiedene Projekte. Als besonders bedeutsam erachtet der Schweizerische Arbeitgeberverband das Projekt «Optimierung der Qualifikationsverfahren». In den Qualifikationsverfahren, das heisst bei den Lehrabschlussprüfungen, wird festgestellt, ob eine Person die für einen Beruf notwendigen Kompetenzen erworben hat. Nach einer umfassenden Bestandaufnahme der Qualifikationsverfahren laufen nun Bestrebungen, diese Prozesse zu vereinfachen, zu standardisieren sowie effizienter und effektiver zu gestalten. Erste Ergebnisse sollten Mitte 2013 vorliegen.

Angesichts der heterogenen Berufe und der unterschiedlichen Branchenkulturen wird es jedoch nicht einfach sein, die Prüfungsverfahren, welche die Akzeptanz und Anerkennung der Abschlüsse in den jeweiligen Branchen sichern sollten, aus einer nationalen und primär technokratisch geprägten Optik zu verbessern. Zielführender dürfte es sein, die Qualifikationsverfahren mittels Best-Practice-Beispielen von den Branchen selbst evaluieren zu lassen.

SCHULISCHE ANFORDERUNGSPROFILE

Zusammen mit der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren initiierte der Schweizerische Gewerbeverband ein computerbasiertes, interaktives Instrument, das Schulabgängerinnen und -abgänger auf die Berufslehre vorbereitet. Mit dem Tool können die individuellen Fähigkeiten mit den schulischen Anforderungen des Wunschberufs verglichen werden. Volksschule und Lehrbetriebe sollen künftig die gleiche Sprache sprechen. In einer ersten Phase wurden Anforderungsprofile für Polymechaniker, Fachangestellte Gesundheit und Fachangestellte Detailhandel erstellt. Bis 2014 sollen für alle 230 beruflichen Grundbildungen entsprechende Profile eingerichtet sein.

NACHHOLBILDUNG GENAUER BETRACHTEN

An der Lehrstellenkonferenz 2012 haben die Verbundpartner der Berufsbildung beschlossen, das Segment der Nachholbildung (Nachholen eines Abschlusses der beruflichen Grundbildung) genauer zu untersuchen. Dabei gilt es, Grundlagen zu erarbeiten sowie den Nutzen und die Chancen dieses Bildungsbereichs aufzuzeigen. Angesichts des Fachkräftemangels und struktureller wirtschaftlicher Veränderungen eröffnet die Nachholbildung ein neues Rekrutierungsfeld. Zudem können Erwachsene ohne Berufsabschluss über Nachbildung ihre Arbeitsmarkt-Chancen erhöhen und sich Zugang zu weiterführenden Bildungsangeboten verschaffen. (Ze)

HÖHERE BERUFSBILDUNG

Die höhere Berufsbildung ist Teil der Tertiärstufe und vermittelt Qualifikationen, die für einen Beruf mit Fach- oder Führungsverantwortung erforderlich sind. Die höhere Berufsbildung umfasst die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen (unter anderem die Meisterprüfungen) sowie die Bildungsgänge der höheren Fachschulen.

HÖHERE BERUFSBILDUNG: ABSCHLÜSSE 2011

	Total	Frauen in %
Höhere Fachschuldiplome	7 145	45,5
Eidg. Diplome	2 969	23,8
Eidg. Fachausweise	13 141	37,3
Abschlüsse der übrigen höheren Berufsbildung	3 781	65,3
Höhere Berufsbildung insgesamt	27 036	41,9

Quelle: Bundesamt für Statistik

TITELFRAGEN – INTERNATIONALISIERUNG VERSUS NORMIERUNG

Die internationale Bekanntheit der höheren Berufsbildung ist gering, da sie gewissermassen eine Spezialität der Schweiz darstellt. Daraus können sich Nachteile ergeben. Einerseits für Absolventen, die sich international bewerben, andererseits für Bildungsinstitutionen, die ihre Ausbildungen gerne breit vermarkten möchten.

Im Berichtsjahr gab es diesbezüglich zwei Diskussionspunkte:

Die Berücksichtigung des «Kopenhagen-Prozesses»

Der «Kopenhagen-Prozess» ist eine Strategie der EU, bei der die internationale Vergleichbarkeit und die Transparenz der Qualifikationen im Zentrum stehen. Dabei werden die Abschlüsse der höheren Berufsbildung in einen nationalen Qualifikationsrahmen eingebettet (mit internationalem Referenzsystem) sowie Diplomzusätze abgegeben, die Erläuterungen zur Ausbildung enthalten. So soll vor allem bei internationalen Arbeitgebern die Anerkennung dieser Abschlüsse verbessert werden. Von den Behörden und den Sozialpartnern wird die Strategie derzeit als das «Mittel der Wahl» angesehen. Die Umsetzung sollte ab 2013 erfolgen.

Die Einführung akademisch ausgerichteter Berufstitel

Insbesondere die höheren Fachschulen streben akademisch orientierte Berufstitel an («Professional Bachelor»). Damit möchte man die Qualität der höheren Berufsbildung unterstreichen und die internationale Mobilität der Absolventen fördern.

Die Forderung der höheren Fachschulen wirft jedoch Fragen auf: Sind akademisch ausgerichtete Titel zur Positionierung betont praxisnaher Ausbildungen zielführend? Im Bildungsbereich vermitteln Titel verdichtete Informationen zur Selektion der Studierenden, zu Dauer und Inhalten der Ausbildung sowie zu Zugängen zu weiteren Ausbildungen oder Berufen. Die Berufsbildung unterscheidet sich hier bewusst vom akademischen Bereich. Dies muss sich auch in der Titelstruktur spiegeln. Die Absicht der «Titel-Akademisierung» verkehrt sich somit eher ins Gegenteil: Solche Titel stiften Verwirrung und führen zu Unsicherheiten, zudem entsteht unnötig Druck, die höhere Berufsbildung – analog zum akademischen Bereich – zu «normieren».

FINANZIERUNG

Auch 2012 wurde intensiv nach Lösungen bei der Subventionierung der Vorbereitungskurse für die eidgenössischen Berufsprüfungen gesucht. Einerseits stehen Forderungen nach einer deutlich höheren finanziellen Beteiligung der öffentlichen Hand im Raum – andererseits zeigt sich immer mehr, dass die historisch gewachsene kantonale Subventionierungspraxis bei den Vorbereitungskursen die Weiterentwicklung dieses Ausbildungsbereichs behindert.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband plädiert für einfache, transparente und faire Finanzierungslösungen, die den unterschiedlichen Bereichen (eidgenössische Prüfungen und höhere Fachschulen) gerecht werden. Die nun seit einigen Jahren geführte Diskussion zeigt, dass im Bereich der eidgenössischen Prüfungen die traditionelle Subventionierung von Bildungsinstitutionen an Grenzen stösst. Subjektorientierte Ansätze – also eine direkte, wohl pauschale Unterstützung der Teilnehmer – ermöglichen eher eine systematische subsidiäre Finanzierung der Prüfungsvorbereitungen. (Ze)

WEITERBILDUNG

Das Beschäftigungs- und das Bildungssystem sind eng miteinander verknüpft: Der Wandel der Berufsbilder und der Beschäftigungsverhältnisse beeinflusst das Bildungssystem unmittelbar. Der Weiterbildungssektor spielt dabei eine wichtige Rolle. Anbieter von Weiterbildungen reagieren sehr schnell auf neue Anforderungen des Arbeitsmarktes. Der Weiterbildungsbereich ergänzt damit das formale Bildungssystem (obligatorische Schule, Berufsbildung und Hochschulen) in geeigneter Weise.

WEITERBILDUNGSGESETZ IN DER VERNEHMLASSUNG

Im April 2012 wurde die Vernehmlassung zu einem Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) abgeschlossen; die Botschaft des Bundesrats wird Mitte 2013 erwartet. Das Gesetz soll als Rahmengesetz konzipiert sein und vor allem der Koordination und Kohärenz der Weiterbildungsangebote dienen. Entgegen zahlreichen Begehren – aber vollauf im Sinne des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes – will der Bundesrat keine neuen Förderatbestände schaffen, sondern die entsprechenden Regelungen in der Spezialgesetzgebung belassen. Einzige Ausnahme ist die Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen als Voraussetzung zu lebenslangem Lernen – eine auch aus Arbeitgebersicht sinnvolle Massnahme. Aufgrund seiner Beschränkung auf Rahmenregelungen wird sich das Weiterbildungsgesetz zudem lediglich indirekt auf die arbeitgeberrelevanten Weiterbildungsangebote – etwa in den Bereichen Arbeitslosen- und Invalidenversicherung, Ausländergesetzgebung oder Berufsbildung – auswirken.

WeBiG: DEFINITIONEN UND GRUNDSÄTZE

Im Kontext des Weiterbildungsgesetzes muss vor allem über Definitionen und Grundsätze diskutiert werden. Der Vorentwurf des Gesetzes beschreibt Weiterbildung (auch «nicht-formale Bildung») als Lernen in strukturierten Bildungsan-

geboten ausserhalb des formalen Bildungssystems. Das WeBiG wird sich also auf Kurse, Seminare und ähnliche Angebote konzentrieren. Unter «formaler» Bildung ist die staatlich geregelte oder vermittelte Bildung zu verstehen. Sie umfasst die obligatorische Schule, die Sekundarstufe II, die Ausbildung für staatlich reglementierte Berufe, die höhere Berufsbildung sowie die akademische Bildung. Davon zu unterscheiden ist die «informelle» Bildung, also das individuelle Lernen in Form von Selbststudium, Lesen von Fachliteratur oder Lernen am Arbeitsplatz.

Im Vernehmlassungsentwurf sind die wesentlichen Inhalte des WeBiG wie folgt skizziert:

- Die Weiterbildung wird primär in den Verantwortungsbereich des Einzelnen verwiesen. Jedoch sollen die Arbeitgeber die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Mitarbeitenden unterstützen.
- Mit Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung wird eine bessere Vergleichbarkeit und Transparenz der Kursangebote angestrebt
- Die Anrechnung von Weiterbildungen und informellen Bildungsleistungen an formelle Bildungsabschlüsse soll die Durchlässigkeit des Bildungssystems verbessern
- Staatliche Angebote sollen den Wettbewerb unter den Anbietern von Weiterbildungen nicht verfälschen
- Die Grundkompetenzen von Erwachsenen sollen gefördert werden
- Die Voraussetzungen für die finanzielle Unterstützung des Bundes von Weiterbildungsaktivitäten müssen geklärt werden

Für die Arbeitgeber als Nachfrager weiterqualifizierter Arbeitskräfte stellt sich die Frage, wie sich das Weiterbildungsgesetz auf das Bildungsklima auswirken wird. Wichtig sind Rahmenbedingungen, die innovative, flexible und damit arbeitsmarktnahe Weiterbildungsangebote schaffen. Überzogene Regelungen hinsichtlich Qualität, Transparenz oder auch im Bereich des Wettbewerbs wären verfehlt. Sie könnten dynamische Marktentwicklungen und damit die enge Verzahnung des Bildungsbereichs mit dem Beschäftigungssystem schwächen. (Ze)

WICHTIG SIND RAHMENBEDINGUNGEN, DIE INNOVATIVE, FLEXIBLE UND DAMIT ARBEITSMARKTNAHE WEITERBILDUNGSANGEBOTE SCHAFFEN.

KOMMUNIKATION UND MEDIENARBEIT

Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) ist eine professionelle und zielgruppenorientierte Öffentlichkeits- und Medienarbeit eine zentrale Aufgabe. Als Grundlage dienen das bestehende Kommunikationskonzept und die vom Präsidium und der Geschäftsleitung definierten Kommunikationsziele. Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Transparenz und die Gleichbehandlung der Medien gehören zu den Grundsätzen der SAV-Informationspolitik.

Der SAV legt Wert darauf, jederzeit gut erreichbar zu sein und Anfragen von Medienschaffenden rasch und kompetent zu beantworten. Er ist bestrebt, präzise und verständlich zu kommunizieren. Der Verband informiert die Medien und die Öffentlichkeit gezielt und engagiert über seine Positionen sowie über arbeitgeberrelevante Themen. Dafür setzt er neben seinen zentralen Kommunikationsinstrumenten (Verbandszeitschrift «Schweizer Arbeitgeber» und Online-Kommunikation) regelmässig Medienkonferenzen und Medienmitteilungen ein. Zudem bemüht sich der SAV, die Kontakte zu Medienschaffenden zu pflegen und auszubauen.

WICHTIGSTE ZIELE UND DEREN UMSETZUNG

Im Berichtsjahr standen bei der Öffentlichkeits- und Medienarbeit folgende Ziele im Vordergrund:

- **Der optimale Einsatz der Kommunikationsmittel «Schweizer Arbeitgeber», Website, Newsletter und Jahresbericht**
Dieses Ziel wurde im Berichtsjahr erreicht, obwohl die Ressourcen wegen einer Vakanz im Online-Bereich in der zweiten Jahreshälfte etwas eingeschränkt waren. Die Produktion und die redaktionelle Umsetzung der zentralen Kommunikationsmittel konnten problemlos vollzogen werden. Der «Schweizer Arbeitgeber» stiess weiterhin auf positive Resonanz, und die Zusammenarbeit mit dem neuen Inseratepartner Zürichsee Werbe AG brachte gute Resultate. Die Zahl der Abonnenten ging zwar leicht zurück, das Budget konnte aber gut eingehalten werden. Die Nutzung der Website wurde auf relativ hohem Niveau konsolidiert und die Zahl der Newsletter-Abonnements weiter gesteigert. Den Jahresbericht publizierte der SAV zeitgerecht. Zudem verbesserte er auf den verschiedenen Kommunikationskanälen die crossmediale Content-Nutzung.



René Pfister

- **Die Konsolidierung der Medienpräsenz und die Lancierung eines neuen Medienanlasses in der Westschweiz**

Der SAV führt jedes Jahr zwei grosse Medienkonferenzen durch, die im Berichtsjahr im April bzw. im November in Bern stattfanden. Die Resonanz war in beiden Fällen beachtlich. Daneben wurde im September erstmals eine Pressekonferenz für die Medien in der Westschweiz durchgeführt. Sie diente dem Ziel, die Medienpräsenz in der Romandie zu verbessern. Das mediale Interesse war für eine Premiere ordentlich, der Anlass hat aber noch Potenzial. Als weitere wichtige Medientermine standen der «ARBEITGEBERTAG» im Juni sowie im November eine Medienkonferenz der Wirtschaftsverbände zur Zuwanderungspolitik auf der Agenda. Beide Veranstaltungen lösten ein grosses Echo aus.

Generell konnte der SAV seine Medienpräsenz auf einem guten Niveau konsolidieren. Das belegt die Auswertung des Medien-Monitorings von Argus. Die SAV-Exponenten und ihre Botschaften erreichten mit 1633 Auftritten in Printmedien, in Radio und Fernsehen sowie auf Online-Plattformen fast die gleich hohen Werte wie im Vorjahr. In den Kategorien TV, Radio und Internet war die

DER SAV LEGT WERT
DARAUF, JEDERZEIT
GUT ERREICHBAR ZU
SEIN UND ANFRAGEN
VON MEDIENSCHAF-
FENDEN RASCH
UND KOMPETENT ZU
BEANTWORTEN.

Präsenz etwas stärker, in den Printmedien etwas schwächer. Zwei Höhepunkte bildeten April und November anlässlich der beiden grossen Medienkonferenzen. Die angestrebte Steigerung der medialen Präsenz in der Westschweiz beschränkte sich auf Auftritte in Radio und Fernsehen.

Für eine starke Medienpräsenz sorgten insbesondere Präsident Valentin Vogt und Direktor Thomas Daum. Sie konnten sich mit zahlreichen Auftritten in der Presse und in den elektronischen Medien als Ansprechpartner für arbeitgeberrelevante Themen profilieren.

▪ **Der Ausbau des Networkings**

Seine direkten Kontakte zu Medienschaffenden konnte der SAV weiter intensivieren, vor allem hinsichtlich relevanter und grosser Leitmedien. Die Kontakte zu regionalen Medien und Publikumszeitschriften sind allerdings noch ausbaufähig.

▪ **Die Stärkung der Medienkompetenzen**

Im Dezember wurde erstmals ein Medientraining für das Präsidium und die Geschäftsleitung des SAV durchgeführt mit positiver Resonanz bei allen Beteiligten. Im Zentrum standen Auftritte und Stellungnahmen vor der Kamera.

INHALTLICHE SCHWERPUNKTE

Im Berichtsjahr standen folgende Positionen des SAV im Vordergrund seiner Öffentlichkeits- und Medienarbeit:

▪ **Die Verteidigung des flexiblen und offenen Arbeitsmarktes**

Der SAV setzte sich dafür ein, dass dieser Standortvorteil nicht mit Regulierungen wie Mindestlöhnen, der Förderung des «Whistleblowings» oder Angriffen auf die Personenfreizügigkeit geschwächt wird.

▪ **Die Reform der Altersvorsorge (AHV und berufliche Vorsorge) und die konsequente Sanierung der Invalidenversicherung**

Der SAV forderte eine rasche Anpassung des Mindestumwandlungssatzes bei der zweiten Säule und eine Erhöhung des AHV-Rentenalters. Zudem legte er einen «Masterplan Reform Altersvorsorge» mit zentralen Eckwerten vor. Bei der Invalidenversicherung forderte er eine konsequente Umsetzung der IV-Revision 6b.

▪ **Die Verteidigung der Personenfreizügigkeit und der bilateralen Verträge mit der EU**

Der SAV engagierte sich zusammen mit Economiesuisse und dem Schweizerischen Gewerbeverband bei der Lancierung der Kampagne «Für eine konstruktive Zuwanderungspolitik». Diese betont die positive Bilanz der Zuwanderung und lehnt Initiativen zur Beschränkung der Zuwanderung und Angriffe auf die Personenfreizügigkeit ab.

Ferner setzte sich der SAV an seinen Medienanlässen für eine Stärkung der Sozialpartnerschaft, eine stabile Geldpolitik und die Mindestkurs-Strategie der Schweizerischen Nationalbank ein. In seinen Medienmitteilungen bezog der Verband Position gegen die Mindestlohn-Initiative, die Initiative «Gegen Masseneinwanderung», die Ferien-Initiative und die Ecopop-Initiative zur Beschränkung der Zuwanderung.

CONTENT-MANAGEMENT UND PERSONALWECHSEL

Der Informationschef engagierte sich auch 2012 für ein effizientes Content-Management. Damit wird sichergestellt, dass die Kommunikationsthemen und -inhalte bestmöglich crossmedial genutzt werden. Bei der Platzierung der Themen gilt aber folgender Grundsatz: Im «Schweizer Arbeitgeber» behandelt der SAV vor allem latent aktuelle Themen, welche für die Zielgruppe der Zeitschrift relevant und attraktiv sind. Auf der Website und im Newsletter greift der Verband dagegen primär aktuelle Meldungen auf. Damit wird sichergestellt, dass die Medien des SAV optimal genutzt und zielgruppengerecht eingesetzt werden.

Im Informationsteam kam es im Spätsommer zu einer Vakanz im Online-Bereich, weil der langjährige Webmaster Jürg Wiler die Stelle wechselte. Als Nachfolgerin und neue Informationsmitarbeiterin konnte der SAV Mirija Weber gewinnen. Sie nahm ihre Tätigkeit Anfang 2013 auf. (Pfi)

INSTRUMENTE UND FAKTEN

VERBANDSZEITSCHRIFT

«SCHWEIZER ARBEITGEBER»

Der «Schweizer Arbeitgeber» ist die Zeitschrift des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV). Das Magazin enthält Informationen zu Unternehmen, Branchen und Verbänden und vertieft Themen wie Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Sozialversicherungen und Sozialpolitik, Bildung und Karriere oder Arbeit und Gesundheit. Es bezieht Stellung aus Arbeitgebersicht, debattiert mit Führungskräften und bietet Entscheidungsgrundlagen für Verantwortungsträger. Die Zeitschrift erscheint zweisprachig (deutsch und französisch) und hat gemäss der neuesten Leserforschung rund 15 000 Leserinnen und Leser. Mehr als die Hälfte gehören der obersten Führungsebene an.

Die Verbandszeitschrift erschien auch 2012 im Monatsrhythmus. Die insgesamt zwölf Ausgaben wurden jeweils per Anfang Monat an die Abonnenten sowie an interessierte Kreise aus Politik, Verwaltung und Medien verschickt. Der Umfang von 68 Seiten pro Publikation (inklusive Titel- und Umschlagseiten) wurde beibehalten, mit Ausnahme der August-Ausgabe, die wegen der Sommerpause auf 64 Seiten reduziert wurde.

Vom jährlichen Gesamtumfang von 812 Seiten entfielen im Berichtsjahr 65 Seiten auf Inserate und Eigeninserate (2011: 61 Seiten). Der SAV konnte das bezahlte Inseratevolumen trotz dauerhaft schwierigem Umfeld mit einem Nettoumsatz von rund 108 000 Franken im Vergleich zum Vorjahr (74 500 Franken) deutlich steigern, was dem Effort des neuen Inseratepartners Zürichsee Werbe AG zu verdanken ist.

Die durchschnittliche Druckauflage des «Schweizer Arbeitgeber» war mit rund 4300 Exemplaren etwas kleiner als im Vorjahr, weil sowohl die Zahl der Abonnenten als auch die Gratisauflage leicht zurückgingen. Die Zahl der verkauften Auflage wurde von der AG für Werbemittelforschung (Wemf) im Jahr 2012 mit 3292 Exemplaren beglaubigt, diejenige der Gratisauflage mit 406 Exemplaren. Der Rest der Druckauflage wurde unter anderem für gezielte Image- und Abonnentenwerbung an Anlässen eingesetzt.

Der SAV konnte das Budget der Verbandszeitschrift sehr gut einhalten, obwohl die Erlöse aus den Abonnements tiefer ausfielen als im Vorjahr.

Die Kosten für die Druckvorstufe, den Druck und den Versand bewegten sich im budgetierten Rahmen, während die übrigen Herstellungskosten (inklusive externe Honorare) etwas reduziert werden konnten. Die langjährige Zusammenarbeit mit der Sihldruck AG in den Bereichen Druck, Versand und Abo-Verwaltung hat sich auch 2012 bewährt.

Der «Schweizer Arbeitgeber» wurde im Berichtsjahr wie schon im Vorjahr vom Verband Schweizer Medien geprüft und für 2013 erneut mit dem Gütesiegel «Q-Publikation» ausgezeichnet. Das Gütesiegel bestätigt, dass die Zeitschrift den hohen Qualitätsanforderungen für Fachpublikationen genügt und trägt dazu bei, den «Schweizer Arbeitgeber» noch besser im Markt für Printmedien zu positionieren.

WEBSITE UND NEWSLETTER

Der Online-Auftritt des SAV mit Website (www.arbeitgeber.ch) und regelmässigem Newsletter hat sich bei den anvisierten Zielgruppen (Mitglieder, Wirtschaft, Politik und interessierte Öffentlichkeit) als verlässliche Informationsquelle etabliert und wird gut genutzt. Die Website wurde im Berichtsjahr rund 149 000-mal besucht, die Zahl der Seitenaufrufe lag bei 409 000. Die Besucherfrequenz hat sich damit knapp auf dem Niveau des Vorjahres eingependelt. Reaktionen und Feedbacks belegen, dass die Website auch von Medienschaffenden als zuverlässige Informationsquelle betrachtet wird. Der Newsletter konnte punkto Interesse nochmals zulegen: Er wurde Ende 2012 von über 1340 Abonnentinnen und Abonnenten bezogen – das waren rund 140 mehr als im Vorjahr.

Am optischen Auftritt der Online-Instrumente und an ihrer inhaltlichen Struktur nahm der SAV 2012 keine wesentlichen Änderungen vor. Die Website wurde aber im November aus technischen Gründen neu aufgesetzt und auf eine stabilere Plattform migriert.

WEBSITE UND
NEWSLETTER DES SAV
HABEN SICH ALS
VERLÄSSLICHE INFOR-
MATIONSQUELLE
ETABLIERT UND WERDEN
GUT GENUTZT.

Die Website des SAV erfüllt grundsätzlich zwei Funktionen: Einerseits informiert sie umfassend über den Verband und dessen wichtigste Dossiers. Wer sich für die Themen Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Sozialpolitik und Sozialversicherungen, Bildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Internationales interessiert, findet auf www.arbeitgeber.ch eine Fülle von Grundlagematerial und Hintergrundinformationen. Andererseits ist die Website eine News-Plattform: Unter «Aktuell» schaltet der SAV regelmässig neue Meldungen auf, die aus Arbeitgebersicht relevant sind und gegebenenfalls mit Stellungnahmen des SAV ergänzt werden. In der Sektion «Fokus» publiziert der Verband Kommentare zu Themen, die für ihn von besonderer Bedeutung sind. Unter «Publikationen» sind unter anderem alle Stellungnahmen des SAV zu Vernehmlassungen sowie Positionspapiere und Referate verfügbar. Medienschaffende können in einem Medien-Corner die neuesten Medienmitteilungen und Medienmappen sowie Bildmaterial herunterladen. Und in der «Agenda» weist der SAV auf interessante Veranstaltungen und wichtige Termine hin.

Der elektronische Newsletter funktioniert als eigentlicher News-Service, der auf Informationen auf der Website verweist und vom SAV als rasches Kommunikationsmittel eingesetzt wird. Der Newsletter ist kostenlos und erscheint auf Deutsch und Französisch. In der zweiten Jahreshälfte 2012 wurde die Erscheinungsfrequenz wegen einer Vakanz im Online-Bereich vorübergehend etwas reduziert.

WICHTIGE MEDIENANLÄSSE 2012

Für die Medienarbeit des SAV besonders relevant waren im Berichtsjahr folgende Anlässe:

- **Frühjahres-Medienkonferenz am 2. April in Bern: «Für den freien Arbeitsmarkt und eine stabile zweite Säule»**
Themen und Referenten: «Ja zum freien Arbeitsmarkt – Nein zu Eingriffen wie Mindestlöhnen» (Präsident Valentin Vogt), «Zweite Säule: Anpassung des Mindestumwandlungssatzes hat Priorität» (Vizepräsident Wolfgang Martz), «Gegen gefährliche Tendenzen beim Whistleblowing» (Direktor Thomas Daum)

- **«ARBEITGEBERTAG 2012» am 22. Juni in Bern**
Themen und Referenten: Gastreferat von Bundesrat Alain Berset zum Verhältnis zwischen Wirtschaft und Sozialstaat; «Mit dem liberalen und offenen Arbeitsmarkt auf Erfolgskurs» (Präsident Valentin Vogt)

- **Medienkonferenz am 7. September in Lausanne**
Themen und Referenten: «Exposé d'introduction concernant l'Union patronale suisse et ses dossiers actuels» (Direktor Thomas Daum), «Exposé sur le thème des salaires et la position de l'Union patronale suisse» (Vizepräsident Wolfgang Martz)

- **Herbst-Medienkonferenz am 5. November in Bern: «Für Lohnfreiheit und gesicherte Sozialwerke»**
Themen und Referenten: «Für eine flexible Lohnpolitik» (Präsident Valentin Vogt), «Für eine zügige Reform der Altersvorsorge» (Vizedirektor Wolfgang Martz), «Für die konsequente Sanierung der IV» (Direktor Thomas Daum) (Pfi)

INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist eine Sonderorganisation der UNO. Sie ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. In ihr vertreten sind internationale Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Regierungen. Die IAO ist die einzige tripartite internationale Organisation. Sie zählt derzeit 185 Mitgliedsstaaten.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Die 101. Internationale Arbeitskonferenz fand vom 30. Mai bis 14. Juni 2012 in Genf statt. In der Septemberausgabe 2012 des «Schweizer Arbeitgeber» erschien ein zusammenfassender Bericht der Konferenz.

STRATEGISCHES ZIEL:

«PRINZIPIEN UND RECHTE BEI DER ARBEIT»

Die von der IAO definierten «grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit» umfassen folgende Elemente: die gewerkschaftliche Freiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Abschaffung der Zwangs- und der Kinderarbeit sowie diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen. Die Prinzipien und Rechte sind ein strategisches Ziel der IAO. Ihre strategischen Ziele diskutiert die IAO jährlich. Anlässlich der Arbeitskonferenz 2012 setzte sie sich mit den Prinzipien und Rechten bei der Arbeit vor dem Hintergrund ihrer «Erklärung über die soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung» (aus dem Jahr 2008) auseinander. Dies ermöglichte einen umfassenden Ansatz sowie differenzierte Diskussionen. Dabei wollten die Arbeitgeber die Diskussion auf die Bedürfnisse der IAO-Mitglieder konzentrieren, um die entsprechenden Aktivitäten des Internationalen Arbeitsamtes besser steuern zu können. Zentral war ausserdem, den Fokus auf die ursprüngliche Definition der Prinzipien und Rechte (aus dem Jahr 1998) zu richten. Beide Ziele wurden erreicht.

Die vom betreffenden Ausschuss angenommenen Schlussfolgerungen bestätigen die Ziele der IAO-Erklärungen von 1998 und 2008. Insbesondere verdeutlichen sie, dass wirtschaftliches Wachstum, Beschäftigung und eine nachhaltige Unternehmenskultur, neben der Einhaltung der Menschenrechte, der Vereinigungsfreiheit und dem sozialen Fortschritt für die Ziele der IAO wichtige



Alexandre Plassard

Voraussetzungen sind. Zentrales Element der Schlussfolgerungen ist ein «Rahmen für die Achtung, Förderung und Realisierung von effektiven universellen Prinzipien und Rechten bei der Arbeit für den Zeitraum 2012–2016». Davon ausgehend wird die Arbeitskonferenz 2016 die entsprechenden Massnahmen der IAO bewerten. Für die Arbeitgeber bedeuten die Schlussfolgerungen ein ausgezeichnetes Resultat.

WELTWEITE SOZIALE

GRUNDSICHERUNG: EMPFEHLUNG

An der Arbeitskonferenz 2012 erarbeitete die IAO ausserdem eine Empfehlung zur sozialen Grundsicherung («soziales Basisschutzniveau») – abgeleitet von den Schlussfolgerungen zum Thema «sozialer Schutz», die an der Konferenz 2010 angenommen worden waren. Die Empfehlung trägt wesentlich zur Stossrichtung der UNO bei, als Reaktion auf die Wirtschaftskrise eine weltweite soziale Grundsicherung zu etablieren. Der Empfehlungstext wurde von den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und den Regierungsvertretern praktisch einstimmig angenommen.

Die Empfehlung verdeutlicht, dass Systeme der sozialen Sicherheit als wirtschaftliche und soziale Stossdämpfer wirken. Sie stimulieren in Krisenzeiten die weltweite Nachfrage und fördern eine nachhaltige Wirtschaft. In der Empfehlung sind Leitlinien zur Errichtung eines Systems der sozialen Grundsicherung enthalten. Kernelemente sind die medizinische Grundversorgung, die Sicherheit von Kindern, die Sicherung eines Basiseinkommens für erwerbsfähige Personen, die ihren Lebensbedarf nicht selbst decken können, sowie

ES IST WICHTIG, DASS
DER AUSSCHUSS
FÜR NORMEN WIEDER
NORMAL FUNK-
TIONIEREN KANN.

eines Basiseinkommens für ältere Menschen. Der Anwendungsbereich solcher Systeme, deren Finanzierung, entsprechende Ressourcen und Erweiterungsstrategien sollten zudem prinzipiell auf nationaler Ebene festgelegt sein. Mit Blick auf die Erweiterung eines Systems empfiehlt die IAO den Staaten, die soziale Sicherheit mit einer akti-

ven Arbeitsmarktpolitik (unter Berücksichtigung der Berufsbildung) zu kombinieren. Laut Empfehlung sollen Erweiterungsstrategien sowohl Personen unterstützen, die dem formellen Wirtschaftssektor angehören, als auch solche, die sich im informellen Sektor bewegen.

Dennoch sollten die Strategien primär die formelle Beschäftigung fördern und darauf hinwirken, die informelle Beschäftigung zu reduzieren.

Entwickelten Ländern wie der Schweiz dürfte die Empfehlung kaum Probleme bereiten, da solche Staaten bereits über ein ausgeklügeltes Sozialsystem verfügen. Auf internationaler Ebene aber dürfte die Umsetzung bzw. Einführung eines solchen Systems für viele Länder eine Herausforderung darstellen.

JUGENDBESCHÄFTIGUNG IN DER KRISE

Gemäss dem Internationalen Arbeitsamt sind weltweit 75 Millionen Jugendliche auf Arbeitssuche. Seit 2007 hat sich die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen um 4 Millionen erhöht. Gleichzeitig hat auch die informelle Beschäftigung der Jugendlichen zugenommen. An der Arbeitskonferenz war dieses Problem Gegenstand einer allgemeinen Diskussion.

Die Schlussfolgerungen empfehlen den Regierungen und den Sozialpartnern zusätzliche Initiativen in der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, im Bereich Arbeitsfähigkeit, Erziehung und Ausbildung, Unternehmertum von Jugendlichen und selbstständige Arbeit sowie im Kontext der

Rechte der Jugendlichen. Positiv hervorzuheben sind dabei vor allem folgende Faktoren:

- Die Anerkennung eines für Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen günstigen Umfelds
- Die Vorschläge, welche die Arbeitsfähigkeit der Jugendlichen verbessern wollen
- Die Anerkennung der Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen im Zusammenhang mit der Jugendbeschäftigung

Die Arbeitgeber bedauern jedoch, in den Schlussfolgerungen eine eher negative Einstellung gegenüber neuen und flexiblen Beschäftigungsformen (etwa Teilzeit- oder Zeitarbeit) und eine zu starke Betonung der Rechte der beschäftigten Jugendlichen auszumachen. Auch sind sie der Ansicht, dass zu viel Gewicht auf die Investitionen der öffentlichen Hand gelegt wird, dies zulasten einer angemessenen Berücksichtigung des privaten Sektors als Motor für die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Angesichts der Relevanz des Problems stellen die Schlussfolgerungen eine verpasste Chance dar. Die Arbeitgeber werden aber versuchen, die besten Elemente umzusetzen. Es wird auch darum gehen, die IAO als global federführend beim Thema Jugendbeschäftigung zu positionieren. Dies ist insbesondere mit Blick auf die Millenniums-Entwicklungsziele der UNO nach 2015 wichtig.

AUSSCHUSS FÜR NORMEN: BLOCKIERTE SITUATION

Der Expertenbericht, der dem Ausschuss 2012 vorgelegt wurde, behandelt detailliert die acht Kernarbeitsnormen der IAO. Erneut drückten die Arbeitgeber ihre Besorgnis aus, vor allem in Bezug auf das Übereinkommen Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts) und dessen unangemessene und für den Bericht übernommene Auslegung durch die Experten (Streikrecht als Bestandteil des Übereinkommens).

Die Gruppe der Arbeitgeber widersetzt sich seit Langem der Interpretation der internationalen

Arbeitsnormen durch die Experten. Der Widerstand der Arbeitgeber fiel 2012 umso stärker aus, als die Experten in ihrem Bericht ausführlich ihre Interpretation des Übereinkommens Nr. 87 darlegten. Zudem erarbeiteten diese detaillierte Regeln zu den Ausübungsmodalitäten des Streikrechts. Für die Arbeitgeber ist dieser Ansatz nicht akzeptabel. Dies insbesondere deswegen, weil die Interpretation der Experten nicht allein die IAO tangiert, sondern sich auch auf andere Organisationen (UNO, OECD, Global Compact) auswirkt.

Schliesslich konnte sich der Ausschuss nicht auf eine Liste von Ländern einigen, in denen das Streikrecht angeblich verletzt worden war. Mit der üblichen Liste von 25 Länderfällen konnte sich der Ausschuss somit nicht befassen. Dies war zuvor noch nie vorgekommen. Als einzigen Länderfall behandelte der Ausschuss Myanmar.

Die Weigerung der Arbeitgeber, die Interpretation der Experten anzunehmen, war nötig. Allerdings ist es wichtig, dass der Ausschuss für Normen wieder normal funktionieren und an der nächsten Arbeitskonferenz eine konsensbasierte Länderliste behandeln kann. Das Kontrollsystem der IAO ist ein Eckpfeiler im internationalen arbeits- und sozialpolitischen Gefüge. Der Verwaltungsrat der IAO befasst sich nun mit der Situation.

BEURTEILUNG DER INTERNATIONALEN ARBEITSKONFERENZ

Die an der Konferenz behandelten Fragen waren alle wichtig und aktuell. Die Diskussion über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wurde mit einem ausgezeichneten Resultat abgeschlossen, das erlaubt, die Aktivitäten des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) zu steuern. Die Blockade beim Ausschuss für Normen ist dafür besorgniserregend; hier ist eine schnelle Reaktion der IAO gefragt. Die Empfehlung zur sozialen Grundsicherung ist mit Blick auf die Anliegen der UNO zweckmässig. Die Resultate der Diskussion zur Jugendbeschäftigung sind dagegen durchzogen. Die Arbeitgeber werden das Beste daraus machen müssen.

RATIFIZIERUNGSPOLITIK

Im September 2012 genehmigten National- und Ständerat die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens zur Beschäftigungspolitik (IAO-Übereinkommen Nr. 122). Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hatte die Ratifizierung dieses Übereinkommens unterstützt, insbesondere weil damit keine Änderung des Schweizer Rechts verbunden war. Im Februar 2013 überreichte Bundesrat Johann Schneider-Ammann IAA-Generaldirektor Guy Rider die Ratifizierungsurkunde. Das Übereinkommen wird ein Jahr darauf in Kraft treten.

Nach dem Nationalrat nahm im Dezember 2012 auch der Ständerat die parlamentarische Initiative zur Ratifizierung des IAO-Übereinkommens zum Mutterschutz (IAO-Übereinkommen Nr. 183) an. Damit ist der Bundesrat ermächtigt, das Übereinkommen zu ratifizieren. Der SAV bedauert diesen Entscheid. Mit der Ratifizierung wird eine gesetzliche Grundlage geschaffen, wonach die Stillzeit während der Arbeitszeit entsprechend zu entlöhnen ist. Der SAV ist nach wie vor überzeugt, dass diese Frage von den Unternehmen oder durch Gesamtarbeitsverträge geregelt werden sollte. Zur Umsetzung des Übereinkommens entwirft das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung eine Verordnungsänderung (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz), die zusammen mit den Sozialpartnern im Rahmen der eidgenössischen Arbeitskommission verabschiedet wird. Das Übereinkommen sollte nach der Änderung der Verordnung, das heisst voraussichtlich Ende 2013, ratifiziert werden.

FORUM ÜBER DIE ZIVILLUFTFAHRT-INDUSTRIE

Im Februar 2013 fand in Genf das «Forum für einen globalen Dialog zur Untersuchung der Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftskrise auf die Zivilluftfahrt-Industrie» statt. Der Verband Aerosuisse vertrat den Schweizerischen Arbeitgeberverband an dieser Sondersitzung der IAO. (PI)

INTERNATIONALER VERBAND DER ARBEITGEBER

Der Internationale Verband der Arbeitgeber (International Organization of Employers, IOE) stellt das weltweit umfassendste Netzwerk der Geschäftswelt dar. Der Verband vereint 151 Arbeitgeberorganisationen aus 144 Ländern. Seine Rolle besteht darin, in den Bereichen Arbeit und soziale Angelegenheiten auf internationaler Ebene ein für die Arbeitgeber günstiges Umfeld zu schaffen.

Die Mitglieder der IOE sind nach wie vor der Ansicht, dass die Unterstützung der Gruppe der Arbeitgeber bei der Internationalen Arbeitsorganisation eine wesentliche Funktion der IOE ist. Als einzige tripartite internationale Organisation ist die Internationale Arbeitsorganisation für die Arbeitgeber sehr bedeutend. Im Berichtsjahr vertrat die IOE denn auch die Positionen der Arbeitgeber unter anderem im Rahmen der Internationalen Arbeitskonferenz und der Debatten des IAO-Verwaltungsrats. Daneben ist die IOE bestrebt, die Arbeiten anderer arbeitgeberrelevanter Organisationen – namentlich im UNO-Bereich – zu verfolgen.

BOTSCHAFT AN DIE G-20: JUGENDBESCHÄFTIGUNG

Die IOE nahm 2012 aktiv an den Beratungen der Sozialpartner im Vorfeld des G-20-Gipfels in Mexiko teil. Gemeinsam mit dem Business and Industry Advisory Committee (BIAC) präsentierte sie der G-20-Gruppe die Standpunkte der Arbeitgeber in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Die Arbeitgeber betonten die Bedeutung der Beschäftigung allgemein, insbesondere aber für Jugendliche. Auch sprachen sie das Beschäftigungspotenzial der Umweltpolitik an. Dabei verwiesen die Arbeitgeber auf die Notwendigkeit, zunächst ein gesundes Wachstum sicherzustellen, das Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen zulässt. Dazu sei es wichtig, das Vertrauen der Geschäftswelt und der Investoren wiederherzustellen. Ebenfalls zentral sei eine breite Palette von Beschäftigungsmöglichkeiten, die Teilzeitarbeit und Zeitarbeit nicht als «prekäre» Arbeit stigmatisiert. Zur Förderung der Jugendbeschäftigung müssen zudem innovative und flexible Ansätze entwickelt werden, die das Berufsbildungs-System stärken. Parallel dazu sollen der soziale Schutz und das Steuersystem Jugendliche nicht davon abhalten, eine Arbeit aufzunehmen.



Die IOE und das BIAC stellten die Botschaft zudem an einer Tagung der Arbeitsminister der G-20-Staaten vor. Die Minister verabschiedeten daraufhin eine Strategie zur Jugendbeschäftigung, die von den Führern der G-20-Gruppe schliesslich übernommen wurde.

UNTERNEHMEN UND MENSCHENRECHTE

Nachdem die UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte angenommen worden waren, lancierte die UNO verschiedene Aktivitäten in diesem Bereich. Die IOE verfolgte und verfolgt diese Arbeiten aufmerksam und versucht, ihre Mitglieder für dieses Thema zu sensibilisieren. Gemeinsam mit der Internationalen Handelskammer und dem BIAC beteiligte sich die IOE am Bericht des UNO-Generalsekretärs über Wirtschaft und Menschenrechte und das System der UNO.

Die Arbeitgeber riefen dabei in Erinnerung, dass sich die Unternehmen mit zahlreichen Initiativen für die Einhaltung der Menschenrechte einsetzen. Ebenfalls unterstrichen sie, dass die entsprechenden UNO-Behörden – insbesondere der Menschenrechtsrat – die Staaten als Hauptverantwortliche beim Schutz der Menschenrechte unterstützen sollten. Wichtig ist für die Arbeitgeber auch, dass die UNO-Leitlinien eine klare Botschaft vermitteln und nicht verschiedene Deutungen zulassen. Die Unternehmen brauchen eindeutige Rahmenbedingungen, um ihre Verantwortung bei der Einhaltung der Menschenrechte wahrnehmen zu können.

Ende 2012 legte eine Arbeitsgruppe der UNO die Ergebnisse einer Untersuchung vor, welche die Umsetzung der UNO-Leitlinien bei Unternehmen beleuchtet hatte. Die Resultate bestätigen das grosse Engagement der Unternehmen im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte.

RECHTE DES KINDES

Der UNO-Kinderrechtsausschuss leitete 2012 die Ausarbeitung von «Allgemeinen Bemerkungen zu den Rechten des Kindes und zu Unternehmen» ein. Der Kommentar schlägt den involvierten Staaten Rahmenbedingungen für die Umsetzung der UNO-Kinderrechtskonvention im Kontext der Wirtschaft vor. Die Arbeiten des Ausschusses wurden von der IOE gegenüber der UNO kommentiert. Dabei kritisierte sie insbesondere die neuerliche Absicht, in den Handels- und Investitionsabkommen, die multinationale Unternehmen betreffen, Kinderrechts-Klauseln einzuschliessen.

ZERTIFIZIERUNGSDRUCK

Die IOE verfolgt aufmerksam die Arbeiten der Internationalen Organisation für Normung (ISO), die sich auf die Zertifizierung sozialverantwortlichen Handelns konzentrieren. Sie konnte sich erfolgreich dem Vorschlag der ISO widersetzen, im Rahmen eines internationalen Workshops ein Abkommen zu entwickeln, das die Selbstverpflichtung von Unternehmen zu gesellschaftlich verantwortlichem Handeln (ISO-26000) ermöglicht hätte. Die Ablehnung des Vorschlags ist für die Arbeitgeber ein Erfolg – eine Annahme hätte den bisher rein hinweisenden Charakter der Leitlinien unterlaufen.

Hingegen stimmten die ISO-Mitglieder trotz Widerstand seitens der IOE dem Vorschlag zu, eine Management-Norm für Compliance-Programme festzulegen. Die IOE lehnt die Norm deswegen ab, weil der administrative Aufwand für Unternehmen damit stark zuzunehmen droht.

EUROPÄISCHE TAGUNG

Die Tagung der europäischen Mitglieder der IOE fand im Berichtsjahr auf Einladung des belgischen Unternehmerverbands in Brüssel statt. Sie führte dreissig Arbeitgeberverbände der IOE aus Europa und Zentralasien zusammen. Folgende Themen standen dabei im Vordergrund: die Vorbereitung der zukünftigen Diskussionen der G-20-Gruppe unter russischer Präsidentschaft, das Streikrecht auf nationaler und internationaler Ebene, der Reformprozess der von der Wirtschaftskrise stark betroffenen Länder sowie die Anwendung der UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte im Rahmen der EU.

NEUES MITGLIED

Der Generalrat der IOE stimmte im Juni 2012 der Aufnahme des Arbeitgeberverbands von Djibouti zu. Ende 2012 umfasste die IOE somit 151 nationale Arbeitgeberorganisationen aus 144 Ländern. (PI)

DIE UNTERNEHMEN
BRAUCHEN EIN-
DEUTIGE RAHMEN-
BEDINGUNGEN, UM
IHRE VERANTWORTUNG
BEI DER EINHALTUNG
DER MENSCHEN-
RECHTE WAHRNEHMEN
ZU KÖNNEN.

BUSINESSEUROPE UND EU-ANGELEGENHEITEN

BUSINESSEUROPE vertritt die Interessen von 41 Industrie- und Arbeitgeberverbänden aus 35 europäischen Ländern.

REFORMBAROMETER

Gemäss dem von BUSINESSEUROPE im März 2013 publizierten Reformbarometer haben einige EU-Mitgliedsstaaten beachtliche Fortschritte bei der Umsetzung struktureller Reformen gemacht. Die länderspezifischen Empfehlungen der EU-Kommission spielten dabei eine wichtige Rolle. Auch 2012 waren die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte und die Effizienzsteigerung der öffentlichen Dienste zentrale Elemente auf der europäischen Revitalisierungs-Agenda. Als wichtige Voraussetzungen für gut funktionierende Arbeitsmärkte werden Reformen der Rentensysteme, des jeweiligen Gesundheitswesens und der Lohnverhandlungs-Systeme gewertet.

Auch die Botschaft von BUSINESSEUROPE an den Europäischen Rat im März 2012 wies darauf hin, dass sich die europäische Wirtschaft an einem Scheidepunkt befindet. Die politischen Entscheidungen würden über die weitere Entwicklung und einen möglichen Wiederaufschwung der Wirtschaft bestimmen. Es gelte insbesondere zu verhindern, dass die aktuelle Schuldenkrise zu einer längerdauernden Phase tiefen Wachstums ausarte.

JUGENDARBEITSLOSIGKEIT UND DUALE BERUFSBILDUNG

Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage und der damit verbundenen hohen (Jugend-) Arbeitslosigkeit in Europa interessiert sich die EU erstmals ernsthaft für die duale Berufsbildung. Wegleitend ist dabei der Befund, dass diejenigen europäischen Staaten, die über ein gut ausgebautes duales Berufsbildungs-System verfügen, signifikant tiefere Arbeitslosenzahlen ausweisen. Auch die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt funktioniert in diesen Ländern besser als in Ländern mit schullastigen Ausbildungen.

Im Rahmen der Europa-2020-Strategie lancierte die EU-Kommission 2010 die «Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten». Diese will Arbeitsplätze insbesondere für junge Erwachsene nach deren Ausbildung schaffen. Die Kommission beauftragte BUSINESSEUROPE, diesbezüglich konkrete Vorschläge seitens der Wirtschaft auszuarbeiten. Mit verschiedenen Auftritten



in Brüssel engagierten sich der Schweizerische Arbeitgeberverband und Economiesuisse gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden aus Deutschland, Österreich, Dänemark und den Niederlanden für eine stärkere europäische Beachtung des dualen Berufsbildungs-Systems.

Auch die G-20-Staaten, das heisst die wichtigsten Industrie- und Schwellenländer, setzen zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten junger Menschen auf eine Stärkung der dualen Berufsbildung. Ebenso räumte die tripartite «International High-Level Conference on Decent Work» im Dezember 2012 den Themen Jugendbeschäftigung und duale Berufsbildung einen wichtigen Platz ein. Die Konferenz, an der über 900 Personen aus 70 Ländern teilnahmen, versammelte Regierungsvertreter, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie Vertreter internationaler Organisationen.

RICHTLINIE

DER EU ZUR ARBEITSZEIT

Nachdem die europäischen Sozialpartner seit 2011 über eine Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie verhandelt hatten, wurden die Gespräche im Dezember 2012 ergebnislos abgebrochen. Der Europäische Gewerkschaftsbund war nach kontroversen internen Beratungen nicht in der Lage, auf den Vorschlag der Arbeitgeberseite zu reagieren und die Verhandlungen fortzuführen.

Die Arbeitgeber hatten eine konkrete und ausgewogene Lösung erarbeitet. Mit einer rechtssicheren und praxisgerechten Regelung wollten sie dem Problem begegnen, das durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) entstanden war. Laut EuGH gilt Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit. Dabei geht es um jene Form der Bereitschaft, bei der sich Arbeitnehmer zwar im Betrieb aufhalten, aber nicht arbeiten – ausser sie müssen einen Notfall- oder anderweitigen Einsatz leisten.

Die Lösung der Arbeitgeber sah vor, neben Arbeitszeit und Ruhezeit den Bereitschaftsdienst als weitere Zeitkategorie einzuführen. Diese zusätzliche Kategorie hätte aus aktiven und inaktiven Teilen bestanden. Der inaktive Teil des Bereitschafts-

dienstes hätte nicht als Arbeitszeit gegolten – allerdings nur dann, wenn dies das jeweilige nationale Recht bzw. die entsprechenden Tarifverträge der Sozialpartner bereits vorgesehen hätten. Die Einführung des Bereitschaftsdienstes als weitere Zeitkategorie war 2008 sowohl vom EU-Ministerat als auch vom Europäischen Parlament gutgeheissen worden.

WIRTSCHAFTLICHE UMSTRUKTURIERUNGEN

Die Konsultationsantworten zum von der EU-Kommission herausgegebenen Grünbuch «Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen: Lehren aus den jüngsten Erfahrungen» zeigen, dass eine rechtlich bindende Initiative der EU im Bereich Unternehmensumstrukturierungen nicht notwendig ist. Dennoch hält die EU-Kommission an der Idee europaweit einheitlicher Vorschriften auf diesem Gebiet fest.

Solche Vorgaben allerdings würden Umstrukturierungen von Unternehmen verzögern und verteuern sowie die unternehmerische Freiheit beschneiden. Restrukturierungen erlauben es den Firmen, wettbewerbsfähig zu bleiben und bestehende Arbeitsplätze zu sichern bzw. neue zu schaffen. Generelle Vorschriften würden zudem der Komplexität von Umstrukturierungsprozessen und den individuellen betrieblichen Bedürfnissen nicht gerecht.

QUOTEN FÜR VERWALTUNGSRÄTE

Gemäss dem Richtlinien-Vorschlag «Zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses bei Aufsichtsräten börsennotierter Gesellschaften und damit zusammenhängender Massnahmen» der EU-Kommission sollen börsenkotierte Unternehmen (ausgenommen KMU) ihre Verwaltungsräte bis spätestens 2020 zu 40 Prozent mit Frauen besetzen. Die EU-Mitgliedsstaaten sollen den Unternehmen ein strukturiertes Auswahlverfahren vorschreiben, das bei gleicher Qualifikation der Kandidaten das unterrepräsentierte Geschlecht berücksichtigt. Zur Steigerung des Frauenanteils in Geschäftsleitungen verlangt der Vorschlag keine Quoten, sondern Selbstverpflichtungen der Firmen. Der Richtlinien-Vorschlag muss noch vom Europäischen Parlament verabschiedet werden.

Auch die Wirtschaft verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in Führungsgremien zu erhöhen. Der Vorschlag einer EU-weiten einheitlichen Quotenvor-

gabe wird dabei jedoch als rechtlich fragwürdig und unnötig abgelehnt. Insbesondere würde dadurch das Recht der Aktionäre verletzt, die Verwaltungsräte nach eigenen Kriterien zu bestimmen. Der Richtlinien-Vorschlag berücksichtigt überdies nur unzureichend die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Branchen und Unternehmen und geht die Ursachen der Untervertretung von Frauen nicht an.

PENSIONEN

Im Berichtsjahr haben die zuständigen Ausschüsse des Europäischen Parlaments über die Massnahmen des EU-Weissbuchs «Pensionen» beraten. Mit Blick auf die staatlichen Rentenversicherungen werden die Thesen und Handlungsempfehlungen des Weissbuchs zur Anpassung der gestiegenen Lebenserwartung sowie eine höhere Erwerbsquote bei älteren Arbeitnehmern weitgehend unterstützt. Zu Recht betont der entsprechende Ausschuss auch die Notwendigkeit einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge. Die Wirtschaft lehnt jedoch den Vorschlag ab, wonach die EU bei der betrieblichen Altersvorsorge auf verpflichtende Modelle hinwirken soll. Aufgrund der heterogenen Situation innerhalb der EU muss die betriebliche Altersvorsorge den Mitgliedsstaaten überlassen bleiben. Auch das Vorhaben, die Arbeiten für eine Richtlinie zur Übertragbarkeit und Wahrung von Betriebsrentenansprüchen wieder aufzunehmen, ist nach wie vor kritisch zu werten.

NEUER GENERALDIREKTOR

Der Rat der Präsidenten wählte im Juni 2012 Markus Beyrer einstimmig zum neuen Generaldirektor von BUSINESSEUROPE. Beyrer war zuvor Generalsekretär der österreichischen Industriellenvereinigung und danach alleiniger Vorstand der österreichischen Industrieholding AG. Er trat am 1. Januar 2013 die Nachfolge von Philippe de Buck an, der BUSINESSEUROPE zehn Jahre lang erfolgreich geführt hatte. (RDB)

MIT VERSCHIEDENEN
AUFTRITTEN IN BRÜSSEL
ENGAGIERTE SICH
DER SCHWEIZERISCHE
ARBEITGEBERVERBAND
FÜR EINE STÄRKERE
EUROPÄISCHE BE-
ACHTUNG DES DUALEN
BERUFSBILDUNGS-
SYSTEMS.

BIAC- UND OECD-ANGELEGENHEITEN

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bettet das Thema Beschäftigung in einen weltwirtschaftlichen Kontext ein und behandelt entsprechende Fragen daher umfassender als die Internationale Arbeitsorganisation.

Das Business and Industry Advisory Committee (BIAC) ist beratender Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD. Es vereint die Arbeitgeber- und Wirtschaftsorganisationen der Mitgliedsstaaten und bietet diesen Gelegenheit, die für sie relevanten Arbeiten der OECD zu verfolgen. Das BIAC ist involviert in die Jahrespublikation «OECD-Beschäftigungsausblick», in Projekte der Organisation bezüglich Beschäftigung und Sozialpolitik sowie in entsprechende hochrangige Treffen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist Mitglied des BIAC und beteiligt sich vor allem an den Arbeiten des Ausschusses für Beschäftigung, Arbeit und Soziales, der die Aktivitäten des gleichen OECD-Ausschusses verfolgt. Der SAV informiert sich zudem über die Arbeiten des BIAC-Ausschusses für Bildung. Die von diesem Gremium behandelten Themen haben oft erheblichen Einfluss auf Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfragen.

EMPFEHLUNGEN AN DIE REGIERUNGEN

Im Januar 2012 präsentierte das BIAC den Botschaftern des Verbindungsausschusses der OECD Empfehlungen der Geschäftswelt, wonach die Privatwirtschaft als Wachstumsmotor unterstützt werden soll. Die Schaffung von Arbeitsplätzen – insbesondere für Jugendliche – ist wichtig und muss in den nationalen Strategien nach wie vor Priorität haben. Auch sollen dank flexibler Arbeitsformen die Beschäftigungsmöglichkeiten maximiert werden. Zudem soll sich die OECD vermehrt mit dem Wachstumsbeitrag des Bildungssystems auseinandersetzen.

Diese Empfehlungen wurden vom BIAC anlässlich der Sitzung des OECD-Ministerrats im Mai wiederholt. Insbesondere unterstrich das BIAC die Notwendigkeit, die Arbeitsfähigkeit der Menschen zu verbessern, die Chancengleichheit zu fördern und die Rolle der Frau in der Wirtschaft zu stärken.

Anlässlich des G-20-Gipfels 2012 in Mexiko stellte das BIAC (gemeinsam mit dem Internationalen



Verband der Arbeitgeber) den Arbeitsministern der G-20-Staaten die Ansichten der Geschäftswelt erneut vor. Die Botschaft konzentrierte sich auf die Bereiche Beschäftigung und Jugendbeschäftigung sowie auf das Beschäftigungspotenzial des «grünen» Wachstums.

LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN: UMSETZUNG

Im Mai 2011 hatte die OECD die neue, aktualisierte Version der Leitsätze für multinationale Unternehmen angenommen. Nachdem sich das BIAC bereits an den Aktualisierungsarbeiten beteiligt hatte, unterstützte es im Berichtsjahr die Umsetzung dieser Leitsätze. Gemeinsam mit Economieuisse und Swissholdings, dem Verband der Schweizer Dienstleistungs- und Industrieholdings, führte der Schweizerische Arbeitgeberverband ein Informationsseminar über diese neue Version der Leitsätze für multinationale Unternehmen durch. Das Seminar bot zudem Gelegenheit, die neuen UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte vorzustellen.

KOMPETENZSTRATEGIE

Im Mai 2012 lancierte die OECD anlässlich der Zusammenkunft des OECD-Ministerrats ihre neue Kompetenzstrategie. Die Strategie bietet den Mitgliedsstaaten die Möglichkeit, ihre Stärken und Schwächen zu analysieren, und liefert Empfehlungen zur Entwicklung von Kompetenzen bei Jugendlichen und Erwachsenen. Das BIAC hatte sich bei der Erarbeitung der Strategie mit verschiedenen Kommentaren eingebracht.

GENERALVERSAMMLUNG

Die Generalversammlung des BIAC fand im Mai 2012 am Sitz der OECD in Paris statt. Dabei feierte das BIAC auch sein 50-jähriges Bestehen. Nach dem statutarischen Teil diskutierten Vertreter der Geschäftswelt, wie die OECD und das BIAC ihr Engagement im Rahmen der weltweiten wirtschaftlichen Kooperation (unter anderem in der G-20- bzw. B-20-Gruppe) stärken könnten. (PI)

VERNEHMLASSUNGEN

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) nahm 2012 an zahlreichen Vernehmlassungsverfahren des Bundes teil. Die vollständigen Stellungnahmen des SAV sind unter www.arbeitgeber.ch/publikationen/vernehmlassungen verfügbar.

- Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (ausgewogene Paar- und Familienbesteuerung) (5. Dezember 2012)
- Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (28. November 2012)
- Teilrevision des Bevölkerungs- und Zivildschutzgesetzes (19. Oktober 2012)
- Änderung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (Cabaret-Tänzerinnen-Statut) (15. Oktober 2012)
- Anhörung zur Verordnung des EFD über die Quellensteuer bei der direkten Bundessteuer (1. Oktober 2012)
- Schweizerisches Strafgesetzbuch und Militärstrafgesetz (1. Oktober 2012)
- Revision des Auslandschweizer-Ausbildungsgesetzes (28. September 2012)
- Überprüfung des BVG-Mindestzinssatzes 2013 (31. August 2012)
- Erhöhung der Beiträge für die Durchführung der eidgenössischen Prüfungen (31. August 2012)
- Konsultation zur Änderung bzw. Einführung einer Subunternehmer-Haftung des Erstunternehmers im Rahmen der flankierenden Massnahmen (20. Juli 2012)
- Revision des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer (12. Juli 2012)
- Rahmenlehrplan für die Berufsmaturität (6. Juli 2012)
- Anpassung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (4. Juni 2012)
- Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (21. Mai 2012)
- Anhörung zum Entwurf des Berichts zur Zukunft der zweiten Säule (27. April 2012)
- Vorentwurf des Weiterbildungsgesetzes (13. April 2012)
- Teilrevision des Bundesgesetzes über Ausländerinnen und Ausländer (23. März 2012) (mw)

VERBANDSORGANE (Stand 31. März 2013)

VORSTANDSAUSSCHUSS

Valentin Vogt, Präsident

Wolfgang Martz, Vizepräsident, Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie

Barend Fruithof, Quästor, AGV Banken – Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

Charles Bélaz, swiss**staffing**

Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi

SR Karin Keller-Sutter, frei gewähltes Mitglied

Klaus Künzli, GastroSuisse

Alfred Leu, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

Hans Locher, Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Werner Messmer, Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)

Philip Mosimann, Swissmem – ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie

Elisabeth Zölch Bühler, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

VORSTAND

Regula Bachofner, SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte

Fritz Blaser, Ehrenmitglied

Peter Edelmann, Viscom – Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation

Jean-Luc Favre, UAPG – Union des Associations Patronales Genevoises

Max Fritz, Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI)

Dr. Rolf Hartl, Erdöl-Vereinigung (EV)

Dr. Andres Iten, Verband Zürcher Handelsfirmen

Marc R. Jaquet, Arbeitgeberverband Basel

Markus Jordi, Schweizerische Bundesbahnen SBB

Jasmine Jost, Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

Dr. Christoph Juen, hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband

Andreas Knöpfli, Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-,
Kommunikations- und Organisationstechnik – SWICO

Dr. Werner Kübler, H+ Die Spitäler der Schweiz

Hans Kunz, Schweizerische Metall-Union SMU

Paul Kurrus, AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt

Brigitte Lüchinger-Bartholet, Arbeitgeber-Verband des Rheintals

Blaise Matthey, frei gewähltes Mitglied

Philipp Moersen, Schweizer Brauerei-Verband SBV

Oliver Müller, SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe

Giulio Pè, Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband (SBVV)

NR Dr. Gerhard Pfister, Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)

Martin Reichle, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

[Dr. Hanspeter Rentsch](#), Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
[Dr. Guido Richterich](#), Ehrenmitglied
[José Rubio](#), CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladenfabrikanten
[Hans Rupli](#), holzbau schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen
[NR Peter Schilliger](#), Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband – suissetec
[Martin Schoop](#), Aargauische Industrie- und Handelskammer
[André Jean Six](#), TVS Textilverband Schweiz
[Albert P. Stäheli](#), Verband SCHWEIZER MEDIEN
[Dr. Rudolf Stämpfli](#), Ehrenmitglied
[François Thoenen](#), Swiss Cigarette
[Dr. Claude Thomann](#), Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
[Dr. Andrew Walo](#), Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz
[Lukas Weibel](#), möbelschweiz – Verband Schweizer Möbelindustrie
[Dr. Hans C. Werner](#), Swisscom (Schweiz) AG
[Kurt Wicki](#), Verband Schweizerischer Versicherungsbroker (SIBA)
[Hans Winzenried](#), Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

REVISOREN

[Jost Murer](#), Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
[Urs Nussbaum](#), Swissmem – ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie



Die Mitglieder der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (v. l. n. r.): Prof. Dr. Roland A. Müller, René Pfister, Ruth Derrer Balladore, Thomas Daum (Direktor), Valentin Vogt (Präsident), Jürg Zellweger, Alexandre Plassard

GESCHÄFTSSTELLE

Thomas Daum, Direktor

Ruth Derrer Balladore, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt

Prof. Dr. Roland A. Müller, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen

René Pfister, Mitglied der Geschäftsleitung, Informationschef und Chefredaktor «Schweizer Arbeitgeber»

Alexandre Plassard, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Affaires internationales und Redaktor «Employeur Suisse»

Jürg Zellweger, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressorts Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Daniela Baumann, Mitarbeiterin Information, Redaktorin «Schweizer Arbeitgeber»

Hélène Kündig-Etienne, Assistentin Redaktion «Employeur Suisse»

Sabine Maeder, Assistentin

Margaret Secli, Assistentin Administration

Käthi Singh, Assistentin und Telefonistin

Berta Stüssi, Direktionsassistentin

Mirija Weber, Mitarbeiterin Information, Online-Kommunikation

MITGLIEDER (Stand 31. März 2013)

BRANCHENORGANISATIONEN

[AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt](#)

Kapellenstrasse 14, Postfach 5236, 3001 Bern

T +41 (0)31 390 98 90, F +41 (0)31 390 99 03, www.aerosuisse.ch, aerosuisse@centrepatronal.ch

[AGV Banken – Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz](#)

Dufourstrasse 49, Postfach 4182, 4002 Basel

T +41 (0)61 295 92 95, F +41 (0)61 295 93 97, www.agv-banken.ch, info@agv-banken.ch

[Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen](#)

Neuengasse 20, Postfach 414, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 310 11 11, F +41 (0)31 310 11 22, www.allpura.ch, info@allpura.ch

[Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen](#)

Lautengartenstrasse 7, 4052 Basel

T +41 (0)61 272 81 70, F +41 (0)61 272 19 11, vbpcd@swissonline.ch

[Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten](#)

Marktgasse 53, 3011 Bern

T +41 (0)31 327 97 97, F +41 (0)31 327 97 70, www.cemsuisse.ch, info@cem Suisse.ch

[Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller \(ASPI\)](#)

Bergstrasse 110, Postfach 134, 8032 Zürich

T +41 (0)44 266 99 21, F +41 (0)44 266 99 49, www.zpk.ch, zpk@zpk.ch

[CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladenfabrikanten](#)

Münzgraben 6, Postfach, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 310 09 90, F +41 (0)31 310 09 99, www.chocosuisse.ch, info@chocosuisse.ch

[Convention patronale de l'industrie horlogère suisse](#)

65, Av. Léopold Robert, Case postale 339, 2301 La Chaux-de-Fonds

T +41 (0)32 910 03 83, F +41 (0)32 910 03 84, www.cpih.ch, info@cpih.ch

[Erdöl-Vereinigung \(EV\)](#)

Spitalgasse 5, 8001 Zürich

T +41 (0)44 218 50 10, F +41 (0)44 218 50 11, www.erdoel.ch, info@erdoel.ch

[GastroSuisse](#)

Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich

T +41 (0)848 377 111, F +41 (0)848 377 112, www.gastrosuisse.ch, info@gastrosuisse.ch

[H+ Die Spitäler der Schweiz](#)

Lorrainestrasse 4 A, 3013 Bern

T +41 (0)31 335 11 20, F +41 (0)31 335 11 70, www.hplus.ch, geschaeftsstelle@hplus.ch

holzbau schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

Schaffhauserstrasse 315, 8050 Zürich

T +41 (0)44 253 63 93, F +41 (0)44 253 63 99, www.holzbau-schweiz.ch, info@holzbau-schweiz.ch

hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband

Monbijoustrasse 130, Postfach, 3001 Bern

T +41 (0)31 370 41 11, F +41 (0)31 370 44 44, www.hotelleriesuisse.ch, info@hotelleriesuisse.ch

Kunststoff Verband Schweiz (KVS)

Schachenallee 29 C, 5000 Aarau

T +41 (0)62 834 00 60, F +41 (0)62 834 00 61, www.kvs.ch, info@kvs.ch

möbelschweiz – Verband Schweizer Möbelindustrie

Einschlagweg 2, 4932 Lotzwil

T +41 (0)62 919 72 42, F +41 (0)62 919 72 49, www.sem.ch, info@sem.ch

Schweizer Brauerei-Verband SBV

Engimattstrasse 11, Postfach 2124, 8027 Zürich

T +41 (0)44 221 26 28, F +41 (0)44 211 62 06, www.bier.ch, info@bier.ch

Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband (SBVV)

Alderstrasse 40, Postfach, 8034 Zürich

T +41 (0)44 421 36 00, F +41 (0)44 421 36 18, www.swissbooks.ch, sbv@swissbooks.ch

Schweizerische Metall-Union SMU

Seestrasse 105, Postfach, 8027 Zürich

T +41 (0)44 285 77 77, F +41 (0)44 285 77 78, www.smu.ch, info@smu.ch

Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)

Weinbergstrasse 49, Postfach, 8042 Zürich

T +41 (0)44 258 81 11, F +41 (0)44 258 83 35, www.baumeister.ch, verband@baumeister.ch

Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

C.F. Meyer-Strasse 14, Postfach 4288, 8022 Zürich

T +41 (0)44 208 28 28, F +41 (0)44 208 28 00, www.svv.ch, info@svv.ch

Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik – SWICO

Hardturmstrasse 103, 8005 Zürich

T +41 (0)44 446 90 90, F +41 (0)44 446 90 91, www.swico.ch, info@swico.ch

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband – suissetec

Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich

T +41 (0)43 244 73 00, F +41 (0)43 244 73 79, www.suissetec.ch, info@suissetec.ch

SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte

Hauptstrasse 34a, 5502 Hunzenschwil

T +41 (0)62 823 82 23, F +41 (0)62 823 82 21, www.swissbeton.ch, info@swissbeton.ch

Swiss Cigarette

Kapellenstrasse 14, Postfach 5236, 3001 Bern

T +41 (0)31 390 99 18, F +41 (0)31 390 99 03, www.swiss-cigarette.ch, office@swiss-cigarette.ch

SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe

Felsenstrasse 6, Postfach, 8570 Weinfelden

T +41 (0)71 626 28 00, F +41 (0)71 626 28 09, www.swissmechanic.ch, info@swissmechanic.ch

Swissmem – ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie

Pfingstweidstrasse 102, Postfach, 8037 Zürich

T +41 (0)44 384 41 11, F +41 (0)44 384 42 50, www.swissmem.ch, info@swissmem.ch

SWISS RETAIL FEDERATION

Marktgasse 50, Postfach, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 312 40 40, F +41 (0)31 312 40 41, www.swiss-retail.ch, info@swiss-retail.ch

swisstaffing

Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf

T +41 (0)44 388 95 40, F +41 (0)44 388 95 49, www.swiss-staffing.ch, info@swiss-staffing.ch

TREUHAND-KAMMER – Schweizerische Kammer der Wirtschaftsprüfer und Steuerexperten

Limmatquai 120, Postfach 1477, 8021 Zürich

T +41 (0)44 267 75 75, F +41 (0)44 267 75 85, www.treuhand-kammer.ch, info@treuhand-kammer.ch

TVS Textilverband Schweiz

Beethovenstrasse 20, Postfach 2900, 8022 Zürich

T +41 (0)44 289 79 79, F +41 (0)44 289 79 80, www.swisstextiles.ch, zuerich@swisstextiles.ch

VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE (VSD)

Schosshaldenstrasse 20, 3006 Bern

T +41 (0)31 351 15 11, F +41 (0)31 352 37 38, www.vsd.ch, office@vsd.ch

Verband SCHWEIZER MEDIEN

Konradstrasse 14, Postfach, 8021 Zürich

T +41 (0)44 318 64 64, F +41 (0)44 318 64 62, www.schweizermedien.ch, contact@schweizermedien.ch

Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)

Hotelgasse 1, Postfach, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 328 40 50, F +41 (0)31 328 40 55, www.swiss-schools.ch, info@swiss-schools.ch

Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

Kirchlindacherstrasse 98, Postfach, 3052 Zollikofen

T +41 (0)31 915 10 10, F +41 (0)31 915 10 11, www.vssu.org, info@vssu.org

Verband Schweizerischer Versicherungsbroker (SIBA)

c/o MME – Meyer Müller Eckert Partners, Kreuzstrasse 42, 8008 Zürich

T +41 (0)44 254 99 70, F +41 (0)44 254 99 60, www.siba.ch, info@siba.ch

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

Schützenmattstrasse 48, Postfach, 8180 Bülach

T +41 (0)44 860 07 27, F +41 (0)44 860 07 27, inge.jost@vetropack.ch

Viscom – Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation

Speichergasse 35, Postfach 678, 3000 Bern 7

T +41 (0)58 225 55 00, F +41 (0)58 225 55 10, www.viscom.ch, info@viscom.ch

REGIONALORGANISATIONEN

Aargauische Industrie- und Handelskammer

Entfelderstrasse 11, Postfach, 5001 Aarau

T +41 (0)62 837 18 18, F +41 (0)62 837 18 19, www.aihk.ch, info@aihk.ch

AITI Associazione Industrie Ticinesi

Corso Elvezia 16, Casella postale 5130, 6901 Lugano

T +41 (0)91 911 84 84, F +41 (0)91 923 46 36, www.aiti.ch, info@aiti.ch

Arbeitgeberverband Basel

Aeschenvorstadt 71, Postfach, 4010 Basel

T +41 (0)61 205 96 00, F +41 (0)61 205 96 09, www.arbeitgeberbasel.ch, info@arbeitgeberbasel.ch

Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung

Hauptstrasse 39, 8280 Kreuzlingen

T +41 (0)71 678 10 10, F +41 (0)71 672 55 47, www.agvkreuzlingen.ch, info@agvkreuzlingen.ch

Arbeitgeber-Verband des Rheintals

Postfach 91, 9435 Heerbrugg

T +41 (0)71 727 97 87, F +41 (0)71 727 97 88, www.agv-rheintal.ch, sekretariat@agv-rheintal.ch

Arbeitgeberverband Rorschach und Umgebung

c/o Müller Eckstein Rechtsanwälte, Hauptstrasse 17, 9422 Staad

T +41 (0)71 855 77 66, F +41 (0)71 855 77 37, s.mullis@advocat.ch

Arbeitgeberverband Sarganserland-Werdenberg

Fabrikstrasse 27, Postfach 63, 9472 Grabs

T +41 (0)81 772 23 23, F +41 (0)81 771 43 48, c.eggenberger@advisors.ch

Arbeitgeber-Verband See und Gaster

Hanfländerstrasse 67, Postfach 1539, 8640 Rapperswil

T +41 (0)55 210 16 73, F +41 (0)55 210 45 86, hofmann-partner@bluewin.ch

Arbeitgeberverband Südthurgau

c/o InnoPlastics AG, Hörnlistrasse 1, 8360 Eschlikon

T +41 (0)71 973 70 90, F +41 (0)71 973 70 91, www.innoplastics.ch, mm@innoplastics.ch

Chambre de commerce et d'industrie du Jura

23, Rue de l'Avenir, Case postale 274, 2800 Delémont 1

T +41 (0)32 421 45 45, F +41 (0)32 421 45 40, www.ccij.ch, ccjura@cci.ch

Chambre de commerce Fribourg (CCF)

Route du Jura 37, Case postale 304, 1701 Fribourg

T +41 (0)26 347 12 20, F +41 (0)26 347 12 39, www.ccfribourg.ch, info@ccfribourg.ch

Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie

4, Rue de la Serre, Case postale 2012, 2001 Neuchâtel

T +41 (0)32 727 24 10, F +41 (0)32 727 24 28, www.cnci.ch, cnci@cnci.ch

Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie

47, Av. d'Ouchy, Case postale 315, 1001 Lausanne

T +41 (0)21 613 35 35, F +41 (0)21 613 35 05, www.cvci.ch, direction@cvci.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden

Hinterm Bach 40, 7002 Chur

T +41 (0)81 254 38 00, F +41 (0)81 254 38 09, www.hkgr.ch, info@hkgr.ch

Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden

c/o Golf Gonten AG, Golfplatz, Kaustrasse 3, 9108 Gontenbad

T +41 (0)71 795 40 60, F +41 (0)71 795 40 61, ruedieberle@golfplatz.ch

IHK Industrie- und Handelskammer Thurgau

Schmidstrasse 9, Postfach 396, 8570 Weinfelden

T +41 (0)71 622 19 19, F +41 (0)71 622 62 57, www.ihk-thurgau.ch, info@ihk-thurgau.ch

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz

Kapellplatz 2, Postfach 3142, 6002 Luzern

T +41 (0)41 410 68 89, F +41 (0)41 410 52 88, www.ihz.ch, info@hkz.ch

Industrie- und Handelsverband Grenchen und Umgebung

c/o Studer Kaiser, Rechtsanwälte und Notare, Sekretariat, Dammstrasse 14, Postfach 1057, 2540 Grenchen

T +41 (0)32 654 99 00, F +41 (0)32 654 99 01, www.ihvg.ch, info@ihvg.ch

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Effingerstrasse 1, Postfach 6916, 3001 Bern

T +41 (0)31 390 25 81, F +41 (0)31 390 25 82, www.berner-arbeitgeber.ch, info@berner-arbeitgeber.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental

c/o Flamol Mineralöl AG, Lagerhausweg 41, Postfach 6962, 3001 Bern

T +41 (0)31 384 84 86, F +41 (0)31 384 84 88, r.vonlanthen@flamol.ch

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung

Robert-Walser-Platz 7, Postfach 778, 2501 Biel

T +41 (0)32 344 06 84, F +41 (0)32 344 06 86, alain.hauert@bern-cci.ch

Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland

Robert-Walser-Platz 7, Postfach 778, 2501 Biel

T +41 (0)32 344 06 84, F +41 (0)32 344 06 86, alain.hauert@bern-cci.ch

Arbeitgeberverband Wirtschaftsraum Thun und Berner Oberland

Frutigenstrasse 2, 3601 Thun

T +41 (0)33 222 23 57, F +41 (0)33 222 48 05, www.agvthun.ch, info@agvthun.ch

Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB)

Effingerstrasse 1, Postfach 6916, 3001 Bern

T +41 (0)31 390 25 81, F +41 (0)31 390 25 82, www.berner-arbeitgeber.ch,

info@berner-arbeitgeber.ch

WVO – Wirtschaftsverband Oberaargau

Sekretariat, Postfach 1703, 4901 Langenthal

T +41 (0)62 922 50 27, F +41 (0)62 922 50 37, www.wvo-oberaargau.ch, info@wvo-oberaargau.ch

Solothurner Handelskammer

Grabackerstrasse 6, Postfach 1554, 4502 Solothurn

T +41 (0)32 626 24 24, F +41 (0)32 626 24 26, www.sohk.ch, info@sohk.ch

UAPG – Union des Associations Patronales Genevoises

98, Rue de Saint-Jean, Case postale 5033, 1211 Genève 11

T +41 (0)22 715 32 15, F +41 (0)22 738 04 34, www.uapg.ch, uapg@uapg.ch

Union des Industriels Valaisans

Maître Frédéric Delessert, Case postale 2106, 1950 Sion 2

T +41 (0)27 323 29 92, F +41 (0)27 323 22 88, frederic.delessert@avocats-notaires.ch

Verband Zürcher Handelsfirmen

Seegartenstrasse 2, 8008 Zürich

T +41 (0)44 211 40 58, F +41 (0)44 211 34 92, www.vzh.ch, info@vzh.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

Selnaustrasse 30, Postfach, 8021 Zürich

T +41 (0)44 201 28 75, F +41 (0)44 201 28 77, dieter.sigrist@swx.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Bergstrasse 110, 8032 Zürich

T +41 (0)44 266 99 36, F +41 (0)44 266 99 49, zpk@zpk.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung

c/o SRM Präzisionsmechanik AG, Rigistrasse 18, 5634 Merenschwand

T +41 (0)44 763 43 30, F +41 (0)44 763 43 39, sekretariat-arbeitgeberverband@srm-ag.ch

Arbeitgeber-Verband Zürcher Oberland und rechtes Seeufer

Brunnenstrasse 25, 8610 Uster

T +41 (0)44 222 12 45, F +41 (0)44 940 21 86, www.avzo.ch, info@avzo.ch

Arbeitgeberverein Zürichsee-Zimmerberg – AZZ

c/o Tuwag Immobilien AG, Einsiedlerstrasse 25, 8820 Wädenswil

T +41 (0)44 783 15 50, F +41 (0)44 783 15 51, tuwag@tuwag.ch

Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes (AZU)

c/o Eberhard Unternehmungen, Steinackerstrasse 56, 8302 Kloten

T +41 (0)43 211 22 22, F +41 (0)43 211 22 01, www.avzu.ch, mirjam.stutz@eberhard.ch

Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)

Neumarkt 15, Postfach 905, 8401 Winterthur

T +41 (0)52 213 07 63, F +41 (0)52 213 07 29, www.haw.ch, info@haw.ch

INDUSTRIEVEREIN VOLKETSWIL

Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung

Sekretariat IVV, Postfach 717, 8604 Volketswil

T +41 (0)44 905 81 20, F +41 (0)44 905 81 57, www.ivv.ch, roland.hasler@credit-suisse.ch

Industrievereinigung Weinland

c/o Alfred Wertli AG, Poststrasse 15, 8406 Winterthur

T +41 (0)52 203 67 34, F +41 (0)52 203 55 80, christian.wertli@wertli.ch

ivz Industrie-Verband Zürich

c/o Angst + Pfister AG, Thurgauerstrasse 66, Postfach, 8052 Zürich

T +41 (0)44 306 63 51, F +41 (0)44 301 23 40, www.ivz.ch, sophie.bittersohl@angst-pfister.com

Zuger Wirtschaftskammer

Gubelstrasse 11, 6300 Zug

T +41 (0)41 726 99 61, F +41 (0)41 726 99 60, www.zwk.ch, office@zwk.ch

EINZELMITGLIEDER

Schweizerische Bundesbahnen SBB

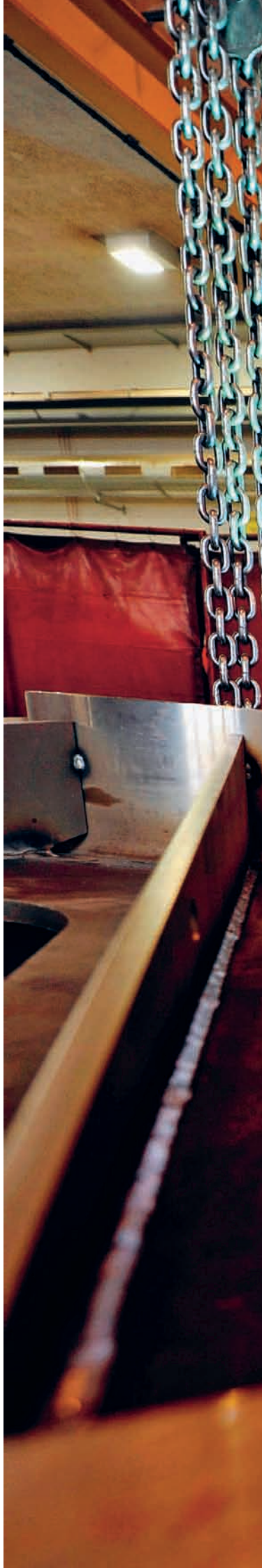
Hochschulstrasse 6, 3000 Bern 65

T +41 (0)51 220 11 11, F +41 (0)51 220 43 58, www.sbb.ch, info@sbb.ch

Swisscom (Schweiz) AG

Alte Tiefenastrasse 6, 3050 Bern

T +41 (0)31 342 80 73, F +41 (0)31 342 15 48, www.swisscom.ch,
sibylle.hofer@swisscom.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Hegibachstrasse 47 | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

Büro Bern:
Marktgasse 25/Amthausgässchen 3 | 3011 Bern
T +41 (0)31 312 37 02 | F +41 (0)31 312 37 03