Die Arbeitgeber

2024

1 Editorial
2 Interview mit SAV-VA-Mitglied Elisabeth Vock
6 Auf unsere Stärken besinnen
8 2024: was die Arbeitgeber bewegte
10 Arbeitsmarkt
14 Bildung
18 Sozialpolitik
22 Antenne Romande
26 Internationales
27 Der Blick des Chefökonomen
28 Das Arbeitgeberjahr 2024 in Zahlen
31 In eigener Sache
32 Mitgliederverzeichnis
35 Vorstandsausschuss
36 Vorstand
38 Geschäftsstelle
40 Mandate

2024 ist die Lage im Nahen Osten weiterhin höchst fragil; was mit und in der Ukraine geschieht, ist ungewisser denn je, seit mit Donald Trump ein Präsident gewählt wurde, der – ohne den Inhalt zu werten – etwas bewegt und an Unberechenbarkeit kaum zu übertreffen ist. National geben insbesondere die Abstimmungen über die 1. und die 2. Säule zu reden: Die 13. AHV-Rente wurde vom Volk angenommen, die Renteninitiative und die BVG-Reform abgelehnt. Kommende Reformen müssen nachhaltig und realistisch sein, damit uns unser Drei-Säulen-System noch lange erhalten bleibt. Der SAV steht weiterhin für eine Kultur der Eigenverantwortung und der nachhaltigen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik ein.

Umschlag
Die duale Berufsbildung ist ein zentraler Pfeiler für den Werkplatz Schweiz. Sie verbindet Theorie und Praxis, stärkt die Wettbewerbsfähigkeit und sichert qualifizierte Fachkräfte. Ein Erfolgsmodell, das jungen Menschen Perspektiven und der Wirtschaft Stabilität bietet.

Geschätzte Mitglieder, sehr geehrte Damen und Herren

Im Editorial des letztjährigen Geschäftsberichts schrieben wir davon, dass der Ukrainekrieg noch immer andauere und der Angriff der Hamas die weltpolitische Lage verdüstert habe. Die Lage hat sich diesbezüglich kaum verbessert. Die Lage im Nahen Osten ist höchst fragil; was mit und in der Ukraine geschieht, ist ungewisser denn je, seit mit Donald Trump ein Präsident gewählt wurde, der – ohne den Inhalt zu werten – etwas bewegt und an Unberechenbarkeit kaum zu übertreffen ist.

Die Wirtschaft im europäischen Ausland wächst verhalten, insbesondere Deutschlands Wirtschaft stockt. Langfristige Herausforderungen wie Produktivitätsschwäche und eine alternde Gesellschaft belasten das Wachstumspotenzial. Die Schweizer Wirtschaft zeigt sich angesichts dessen relativ robust und wächst auf relativ bescheidenem Niveau an. Im Hinblick auf die nähere wie die fernere Zukunft ziehen aber Wolken auf. Stichworte sind Arbeitskräftemangel, demografischer Wandel, Budgetzwänge und Altersvorsorge, um nur einige zu nennen.

Im Zentrum der Diskussionen stehen momentan und für die kommenden Monate und Jahre unter anderem die Beziehung mit der Europäischen Union generell und im Speziellen das Thema Zuwanderung. Die Schweiz bleibt ein attraktiver Wohn- und Arbeitsort und unsere Unternehmen suchen dringend Fachkräfte, die hier teilweise nicht zu finden sind. Auch im Baugewerbe, im Dienstleistungsbereich und in der Pflege fehlen Mitarbeitende und die alternde Bevölkerung verschärft diese Lücke. Zuwanderung stabilisiert unsere Sozialwerke und trägt zum Wohlstand bei, löst aber auch Unbehagen aus, etwa durch Druck auf den Wohnungsmarkt und das Asylwesen.

Aus Sicht der Wirtschaft müssen diese Sorgen der Bevölkerung ernst genommen und adressiert werden, ohne Trümpfe wie eine offene Wirtschaft und einen liberalen Arbeitsmarkt sowie intakte Beziehungen zu unserem wichtigsten Handelspartner und kulturell am nächsten stehenden Nachbarn zu riskieren.

Severin Moser, Präsident, und Roland A. Müller, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Handlungsbedarf besteht auch bei den Vorsorgewerken, nachdem sich die Bevölkerung 2024 für einen Ausbau der 1. Säule, gegen eine Rentenaltererhöhung und gegen eine nachhaltige – in unseren Augen sinnvolle – Reform der 2. Säule entschieden hat. Kommende Reformen müssen nachhaltig und realistisch sein, damit uns unser Dreisäulensystem noch lange erhalten bleibt und weiterhin für Stabilität in der Altersvorsorge sorgt.

Der Schweizer Wohlstand ist nicht gottgegeben und wir – als Nation – tun gut daran, uns dies vor Augen zu führen und zu einer Kultur zurückzufinden, die Leistung und Eigenverantwortung honoriert und wieder vermehrt weitsichtige Entscheide fällt, die nicht zulasten der Jungen und der kommenden Generationen gehen.

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

Severin Moser
Präsident

Roland A. Müller
Direktor

«Weil unsere Branche auf gut ausgebildete Talente angewiesen ist, engagieren wir uns intensiv in der Berufsbildung.»

Elisabeth Vock ist seit 2024 Mitglied des Vorstandsausschusses des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und vertritt im Gremium die Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (VBPCD). Im Interview äussert sie sich zum Arbeitskräftemangel und zu möglichen Massnahmen dagegen, zur Wichtigkeit der Personenfreizügigkeit sowie zum Thema Lernende.

Im Interview mit SAV-VA-Mitglied Elisabeth Vock

Text und Foto: Stefan Heini

Als Grenzkantone und als Standorte insbesondere für die Pharma- und Chemieindustrie sind die beiden Basler Halbkantone besonders stark auf gute Beziehungen mit der EU angewiesen – auch aufgrund der vielen, meist gut ausgebildeten ausländischen Arbeitskräfte.

Doch die Kritik an der hohen Zuwanderung wird in der Schweiz in letzter Zeit immer lauter. Viele Wählerinnen und Wähler kritisieren die aktuell hohe Nettozuwanderung und machen vor allem die Ausländerinnen und Ausländer für Phänomene wie Dichtestress und Wohnungsnot sowie für erhöhte Kriminalität verantwortlich.

Frau Vock, der Wirtschaftsraum Basel, den Sie vertreten, ist mit den Grenzkantonen Basel-Stadt, Basel-Landschaft und Aargau besonders stark auf die Zuwanderung angewiesen.

Wie antworten Sie auf Kritik an der Zuwanderung respektive wie wichtig ist die Arbeitsmigration für den Verband der Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (VBPCD)?
Unsere Branche steht für Innovation und Exzellenz und unsere Mitglieder gehören weltweit zu den Besten. Dieses Niveau ist nur durch Zugang zu qualifizierten Fachkräften aus der ganzen Welt möglich. Wir profitieren von globalem Wissenstransfer, indem wir Talente entweder direkt rekrutieren oder Mitarbeitende aus unseren Tochtergesellschaften an den Hauptsitz in Basel holen. Diese Vielfalt fördert Innovation und Wettbewerbsfähigkeit.

Innovation und Exzellenz auf weltweitem Topniveau sind nur durch Zugang zu qualifizierten Fachkräften aus der ganzen Welt möglich.

Gleichzeitig setzen wir auf die lokale Verankerung. Die Rekrutierung in der Schweiz hat Priorität und wir investieren stark in die Aus- und Weiterbildung von Lernenden. So tragen wir dazu bei, das duale Bildungssystem und den Werkplatz Schweiz nachhaltig zu stärken.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist angespannt und viele Unternehmen suchen händeringend nach Arbeitskräften. Welche Antworten haben Pharma- und Chemieindustrie auf den grassierenden Arbeitskräftemangel?
Der Fachkräftemangel ist auch für unsere Branche spürbar, wenn auch unterschiedlich stark je nach Bereich. Wir setzen auf eine langfristige Strategie, die Nachwuchsförderung, gezielte Karriereentwicklung und Weiterbildung umfasst, um Engpässe proaktiv zu vermeiden. Darüber hinaus schaffen wir moderne Arbeitsmodelle, die Beruf und Familie besser vereinbar machen und so breitere Talentpools erschliessen.

Unsere internationale Vernetzung ermöglicht es uns zudem, Fachkräfte global zu rekrutieren und durch interne Mobilität qualifizierte Mitarbeitende an unseren Schweizer Standorten einzusetzen. Gleichzeitig arbeiten wir mit Nachdruck daran, die Attraktivität des Standorts Schweiz zu stärken – durch unser Engagement für optimale Rahmenbedingungen, eine starke duale Berufsbildung, eine optimale Bildungsinfrastruktur und ein innovatives Arbeitsumfeld.

Diese Massnahmen sind entscheidend, um nicht nur kurzfristige Engpässe zu überbrücken, sondern langfristig die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Branche zu sichern.

OTTICI

Vorausgesetzt, die Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union wird in absehbarer Zeit eingeschränkt, wie werden Pharma- und Chemieunternehmen reagieren, wenn sie die Arbeitskräfte hierzulande nicht mehr finden?
Die Personenfreizügigkeit ist ein essenzieller Pfeiler unserer Wettbewerbsfähigkeit. Sollten hier Einschränkungen entstehen, müsste die Schweiz kreative Lösungen entwickeln, um ihre Attraktivität zu bewahren. Ein Verlust dieser Möglichkeiten würde Innovation und Wachstum bremsen, da globale Unternehmen wie unsere Mitglieder stark auf Fachkräfte angewiesen sind, die kurzfristig und flexibel einsetzbar sind.

Die Personenfreizügigkeit ist ein essenzieller Pfeiler unserer Wettbewerbsfähigkeit.

Dennoch sind wir überzeugt, dass die Schweiz ihre Standortvorteile schützen wird. Was aber auch klar ist: Ein Wegfall der Personenfreizügigkeit würde die Attraktivität der Schweiz als Standort für Unternehmen kurz- und vermutlich auch mittelfristig verschlechtern. Ob die Unternehmen darauf mit weniger Investitionen oder Abwanderung reagieren würden, wissen wir nicht. Ich hoffe, dieses Szenario bleibt ein Planspiel.

Ist das nicht bloss Drohkulisse? Die Schweiz ist doch auch ohne Personenfreizügigkeit mit der EU attraktiv. Holen wir doch einfach nur die Besten, aber in der Summe viel weniger Arbeitskräfte.
Es geht nicht um Drohszenarien, sondern um die Realität einer globalisierten Wirtschaft. Nur die Besten zu holen, setzt voraus, dass die Schweiz auch im globalen Wettbewerb um Talente konkurrenzfähig bleibt. Attraktive Rahmenbedingungen und Flexibilität sind unverzichtbar, um die Innovationskraft der Branche zu sichern.

Wir sind überzeugt, dass die Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger eine Entscheidung treffen werden, die für lokal, regional und global agierende Firmen möglichst gute Rahmenbedingungen sicherstellt.

Unser hoher Wohlstand und die erfolgreiche Wirtschaft sind also unmittelbar von einem flexiblen, offenen Arbeitsmarkt abhängig, sagen Sie. Sollten wir nicht zuerst die Potenziale im Inland bestmöglich ausschöpfen?
Absolut. Wir fördern deshalb die Rekrutierung aus dem Inland. Auch durch Ausbildungsinitiativen und Partnerschaften mit Schulen und Hochschulen. Unsere starke Einbindung in die Berufsbildung und die langfristigen Kooperationen mit unseren Hochschulen sind Beispiele dafür. Zudem ist es auch klar, dass wir angesichts der Demografie und der oftmals sehr hohen Kompetenz und langjährigen Erfahrung unserer Mitarbeitenden nicht auf inländische

Mitarbeitende verzichten können. Gleichzeitig bleibt der Zugang zu internationalen Fachkräften eine Ergänzung, die unerlässlich ist, um technologische Spitzenleistungen zu erzielen.

Wir sollten also auch die Arbeitsressourcen der Bürgerinnen und Bürger im fortgeschrittenen Alter – ab 60 – noch besser nutzen. Was braucht es hier vonseiten der Politik und was kann die Wirtschaft tun?
Ältere Mitarbeitende sind ein wertvolles Gut für unsere Unternehmen. Bleiben sie uns erhalten, behalten wir Erfahrung im Unternehmen und können das generationenübergreifende Lernen fördern. Auch deshalb unterstützen wir eine Reihe von Massnahmen, die dieses Ziel unterstützen: flexible Arbeitszeitmodelle, ein flexibles Rentenalter, höhere Freibeträge bei der AHV nach Erreichen des Referenzalters. Die Politik sollte diese Ansätze unterstützen, etwa durch steuerliche Erleichterungen oder den Abbau regulatorischer Hürden. Zudem sind kontinuierliche Weiterbildung, regelmässige Standortbestimmungen und Entwicklungsmöglichkeiten unabdingbar, damit die Arbeitsmarktfähigkeit jeder einzelnen Person erhalten bleibt.

Passiert das bereits in der Pharma- und Chemieindustrie?
Ja, einige Unternehmen unserer Branche sind Vorreiter und engagieren sich stark in diesem Bereich. Zwei sind auch Premiumpartner beim Arbeitgebernetzwerk Fokus 50+, das unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands steht.

In vielerlei Hinsicht würde auch eine Erhöhung des Referenzalters helfen. Die Fachkompetenz älterer Mitarbeitenden bliebe uns länger erhalten. Und die Perspektive für die Altersvorsorge würde sich aufhellen.
Das trifft für viele Branchen und Berufe zu, insbesondere in Branchen wie der unseren,

wo die Ausbildung oft lang ist und die Spezialisierung tiefgreifend. Eine Erhöhung des Referenzalters kann ein sinnvoller Schritt sein, um dem demografischen Wandel zu begegnen und die wertvolle Expertise erfahrener Mitarbeitender länger im Unternehmen zu halten.

Wir setzen uns als Branche für flexible Wahlmöglichkeiten ein, die individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestimmt sind. Dazu gehören beispielsweise Teilzeitarbeit oder der gleitende Übergang in den Ruhestand. Entscheidend ist, dass solche Regelungen finanziell tragfähig und attraktiv gestaltet werden – sowohl für den Einzelnen als auch für die Unternehmen. Solche Rahmenbedingungen würden nicht nur die Arbeitsmarktfähigkeit sichern, sondern auch die Altersvorsorge langfristig stabilisieren.

Was braucht es, damit dies die Bevölkerung mitträgt?
Aus Arbeitgebersicht ist es wichtig, dass die Diskussion über flexiblere Lebensarbeitszeitmodelle sachlich und lösungsorientiert geführt wird. Angesichts der demografischen Entwicklung und der stetig steigenden Lebenserwartung stehen wir als Gesellschaft vor der Wahl: Entweder nehmen wir Wohlstandseinbussen durch laufend höhere Steuern und Abgaben in Kauf oder wir entscheiden uns dafür, länger zu arbeiten – jedoch unter fairen und flexiblen Bedingungen.

Etwas länger zu arbeiten scheint mir vertretbar. Denn wir leben heute im Schnitt noch rund 20 Jahre nach dem Erreichen des offiziellen Referenzalters – eine Lebensspanne, die bei der Einführung der Altersvorsorge vor Jahrzehnten noch undenkbar war. Die Arbeit bietet dabei mehr als nur Einkommen: Sie gibt Struktur, fördert soziale Kontakte und bietet die Möglichkeit, sich nützlich zu fühlen und Wertschätzung zu erfahren.

Unsere Branche hat bereits flexible Modelle etabliert, die es Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Lebensplanung individuell zu gestalten. Diese Flexibilität, gepaart mit attraktiven Anreizen wie höheren Freibeträgen oder einem gleitenden Übergang in den Ruhestand, trägt dazu bei, dass ältere Mitarbeitende ihren Beitrag leisten können, ohne überfordert zu werden. Solche Ansätze machen die Vorteile einer längeren Lebensarbeitszeit für die gesamte Gesellschaft greifbar und fördern eine breite Akzeptanz.

Nun zu den Jungen: Wie steht es um den Nachwuchs in der Pharma- und Chemieindustrie und wie wichtig ist dieser für die Unternehmen?
Der Nachwuchs ist für die Pharma- und Chemieindustrie von zentraler Bedeutung, da unsere Branche auf gut ausgebildete Talente angewiesen ist, um weiterhin Innovationen und Exzellenz zu gewährleisten. Deshalb engagieren wir uns intensiv in der Berufsbildung und bieten jungen Menschen hervorragende Startchancen in einer der spannendsten und zukunftsorientierten Industrien.

Unsere Unternehmen setzen auf eine duale Ausbildung, die Theorie und Praxis optimal verbindet. Dies gibt Lernenden die Möglichkeit, in einem globalen Umfeld erste Erfahrungen zu sammeln und ihre Fähigkeiten frühzeitig zu entwickeln. Darüber hinaus fördern wir gezielt den Übergang von einer Berufslehre zu weiterführenden Studiengängen an Fachhochschulen oder Universitäten, da interdisziplinäre Kompetenzen immer wichtiger werden.

> **Die duale Berufsbildung ist für die Pharma- und Chemieindustrie von zentraler Bedeutung, da unsere Branche auf gut ausgebildete Talente angewiesen ist.**

In der Pharma- und Chemieindustrie bieten wir nicht nur attraktive Ausbildungsplätze, sondern auch langfristige Entwicklungsperspektiven. Nachwuchskräfte profitieren von klaren Karrierepfaden, internationalen Entwicklungsmöglichkeiten und einem Zugang zu modernsten Technologien und Forschungsfeldern. Besonders hervorzuheben ist, dass unsere Branche durch ihre Innovationskraft an den globalen Herausforderungen wie Gesundheit, Klimawandel und Nachhaltigkeit arbeitet – Themen, die für viele junge Menschen von hoher Bedeutung sind.

Zum Abschluss: Stimmt es, was man über die Jungen von heute liest? Die Arbeit ist für viele nur Nebensache, ins Büro kommen sie nur ungern, dafür sind die Lohnvorstellungen enorm?
Vorurteile gegenüber der jungen Generation gab und gibt es in jeder Generation. Genauso wie bei Erwachsenen gibt es auch bei Jugendlichen die ganze Bandbreite an Leistungsbereitschaft und Erwartungshaltung. Unsere Erfahrung zeigt, dass eine gute Unternehmenskultur, offene Kommunikation und klare Perspektiven die Zusammenarbeit fördern. Junge Mitarbeitende bringen frische Ideen und tragen entscheidend zur Innovationskraft unserer Branche bei. Sie sind eine Bereicherung und wichtige Bindeglieder der generationenübergreifenden Zusammenarbeit.

Vielen Dank für das spannende Gespräch.

Auf unsere Stärken besinnen

Die Schweiz ist nach wie vor sehr erfolgreich. Aber Erfolg macht auch träge. Das ist angesichts der grossen, zu bewältigenden Probleme ein Risiko. Gleichzeitig herrscht auf Bundesebene grosser Spardruck. Diese Entwicklungen fordern mutige Reformen, eine klare Prioritätensetzung und eine Stärkung der Eigenverantwortung, um den Wohlstand und die Stabilität der Schweiz langfristig zu sichern.

Schwerpunkt

Text: Roland A. Müller, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands
Illustration: iStock

Die Schweiz gilt als Erfolgsmodell – dank stabilen Institutionen, einer innovativen Wirtschaft und einem hohen Mass an sozialem Zusammenhalt. Dieser Erfolg zieht Menschen aus aller Welt an – oftmals spezialisierte Fachkräfte –, die in der Schweiz eine bessere Zukunft suchen. Doch unser hoher Wohlstand und die stabile Wirtschaft führen auch zu einer gewissen Sättigung, zu einer Selbstzufriedenheit und Bequemlichkeit, was neue Herausforderungen mit sich bringt und die Bereitschaft für schmerzhafte Reformen mindert.

Wie für jene nachhaltigen Reformen im Bereich der AHV (Renteninitiative) respektive in der Pensionskasse (BVG-Reform), die für Zusatzeinnahmen und mehr Stabilität in der Altersvorsorge gesorgt hätten, die aber an der Urne klar abgelehnt wurden. Die 1. Säule unserer Altersvorsorge wurde gar zusätzlich belastet, indem das Volk mit dem Ja zur 13. AHV-Rente einem kostspieligen Ausbau zustimmte. Viele Stimmbürgerinnen und Stimmbürger taten dies im Glauben, die Finanzsituation der AHV sei komfortabel – die Befürworter hatten dies als Argument ins Feld geführt. Doch spätestens seit klar ist, dass die zusätzliche AHV-Rente angesichts der düsteren Finanzperspektiven der AHV durch Zusatzabgaben bezahlt werden muss, hat auch das Volk zur Kenntnis nehmen müssen, dass selbst die Schweiz nicht im Geld schwimmt.

> **Stetig höhere Schulden zu machen und diese kommenden Generationen zu vererben, wäre unfair und kurzsichtig.**

Der Schuh drückt auch beim Thema Zuwanderung. Die starke, jährliche Nettozuwanderung trägt nicht nur zu Wohnungsknappheit und Überlastung der Infrastruktur bei, sondern ruft Unzufriedenheit bei breiten Kreisen der Bevölkerung hervor. Dazu kommt eine beunruhigende Entwicklung im Bereich der Bildung, wobei das Erfolgsmodell der Berufslehre und der beruflichen Weiterbildung zunehmend zugunsten der akademischen Ausbildungen zurückgedrängt wird.

Die Schweiz hat grosse Aufgaben vor sich.

Angespannte Finanzen erfordern eine klare Prioritätensetzung

Die Corona-Pandemie hat die Staatskasse erheblich strapaziert. Milliarden wurden aufgewendet, um Unternehmen und Arbeitnehmer zu unterstützen, und auch danach blieb der Staat grosszügig. Doch diese Grosszügigkeit hat ihren Preis. Die finanziellen Reserven sind erschöpft, die Verschuldung wächst und der Bund muss sparen.

Wer denkt, der Staat könne sich angesichts der grossen Herausforderungen und der damit verbundenen hohen Ausgaben einfach ins Schuldenmachen flüchten, verkennt die Realität. Einfach stetig höhere Schulden zu machen und diese kommenden Generationen zu vererben, mag für manche eine bequeme Lösung sein. Dies wäre aber nicht nur unfair und kurzsichtig, man nähme damit auch in Kauf, unsere grossen Stärken leichtfertig zu vergeben: Masshalten, Weitsicht und Prioritätensetzung. Dazu braucht es politische Führung, die den Mut aufbringt, notfalls auch harte Entscheide zu treffen.

Reformmüdigkeit als Hindernis auf dem Weg in die Zukunft

Die Schweiz ist stolz auf ihre direkte Demokratie. Bürgerinnen und Bürger entscheiden regelmässig auch über grosse und richtungsweisende Fragen – das ist ein hohes Gut. Doch diese Stärke bringt auch eine Schwäche mit sich: Reformen haben es vor dem Volk immer schwerer.

Viele Reformvorhaben schaffen es gar nicht erst vors Volk. Die ausgeglichenen Kräfteverhältnisse im Parlament sorgen dafür, dass teils lange parlamentarische Debatten entstehen, ohne dass an deren Ende ein kluger Kompromiss stehenbleiben würde. Denn die politischen Parteien respektive insbesondere die beiden Pole blockieren sich oft gegenseitig.

Kann und will es sich die Schweiz leisten, bestehende Strukturen unverändert zu lassen, nur um den Status quo zu bewahren? Reformen sind selten populär, aber sie sind notwendig, um das Land für die Zukunft zu rüsten und den veränderten Gegebenheiten anzupassen. Dazu braucht es eine Politik, die den Menschen wieder mehr Verantwortung überträgt und dabei die Anreize richtig setzt –, ohne die Schwächsten zu vergessen. Denn wer Verantwortung trägt und die Früchte des eigenen Schaffens ernten kann, ist auch bereit, Leistung zu erbringen.

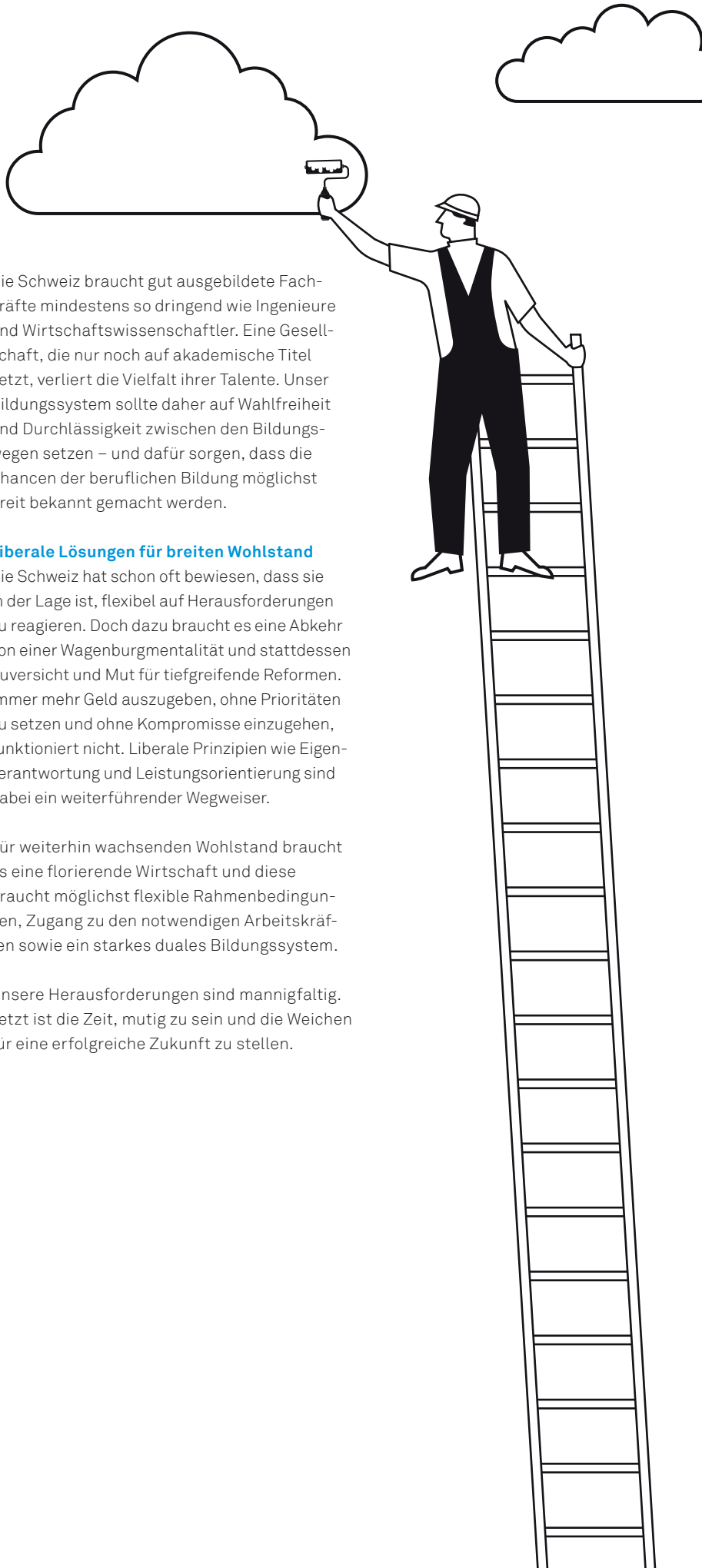
Die Schweiz als attraktives Einwanderungsland: Die Kehrseite des Erfolgs

Ein hoher und weiterhin wachsender Wohlstand und eine offene Wirtschaft ziehen Menschen aus aller Welt an. Der Zuwanderungsstrom in die Schweiz ist ein Zeichen des Erfolgs – doch der Erfolg hat seinen Preis. Die städtischen Ballungsräume und ihre Bevölkerung sind stark betroffen von hohen Mieten, Wohnungsknappheit sowie vollen Strassen und öffentlichen Verkehrsmitteln zu den Hauptverkehrszeiten. Dies führt zu Ängsten und Unzufriedenheit, was die momentane Popularität von radikalen Initiativen wie jener zur Kündigung der Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union erklärt.

Dabei wird vergessen, wie stark sich die Zuwanderung mittels der Personenfreizügigkeit an der Nachfrage der Wirtschaft ausrichtet und damit einen massgeblichen Beitrag zur Schaffung des hiesigen Wohlstands leistet. Trotz dieser positiven Bilanz zur Personenfreizügigkeit gilt es die Hausaufgaben zur besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials zu intensivieren, um die Zuwanderung auf ein möglichst akzeptables Mass zu begrenzen. Ausserdem braucht es kluge, marktorientierte Lösungen auch im Bereich der Bauvorschriften, damit schneller neuer Wohnraum entstehen kann, sowie Investitionen in die Infrastruktur, um die Mobilität zu sichern.

Der dualen Berufsbildung Sorge tragen

Im Bereich der Bildung zeichnet sich in den letzten Jahren ein Trend ab, wonach ein immer grösserer Anteil an jungen Menschen den Weg über ein Studium wählt. Ein akademischer Abschluss gilt oftmals als zu bevorzugendes Ticket zum Erfolg, obwohl die duale Berufsbildung nicht nur ein international anerkanntes Erfolgsmodell und eine tragende Säule der Schweizer Innovationskraft ist, sondern ebenso viele und ebenso gute Karrierechancen bietet und dem Studium in nichts nachsteht.



Die Schweiz braucht gut ausgebildete Fachkräfte mindestens so dringend wie Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler. Eine Gesellschaft, die nur noch auf akademische Titel setzt, verliert die Vielfalt ihrer Talente. Unser Bildungssystem sollte daher auf Wahlfreiheit und Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen setzen – und dafür sorgen, dass die Chancen der beruflichen Bildung möglichst breit bekannt gemacht werden.

Liberale Lösungen für breiten Wohlstand

Die Schweiz hat schon oft bewiesen, dass sie in der Lage ist, flexibel auf Herausforderungen zu reagieren. Doch dazu braucht es eine Abkehr von einer Wagenburgmentalität und stattdessen Zuversicht und Mut für tiefgreifende Reformen. Immer mehr Geld auszugeben, ohne Prioritäten zu setzen und ohne Kompromisse einzugehen, funktioniert nicht. Liberale Prinzipien wie Eigenverantwortung und Leistungsorientierung sind dabei ein weiterführender Wegweiser.

Für weiterhin wachsenden Wohlstand braucht es eine florierende Wirtschaft und diese braucht möglichst flexible Rahmenbedingungen, Zugang zu den notwendigen Arbeitskräften sowie ein starkes duales Bildungssystem.

Unsere Herausforderungen sind mannigfaltig. Jetzt ist die Zeit, mutig zu sein und die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft zu stellen.

2024: Was die Arbeitgeber bewegte

März

3

Sozialpolitik

Weitere Reformen der Altersvorsorge nun noch dringender

Der SAV bedauert die Annahme der Initiative für eine 13. AHV-Rente. Eine zusätzliche Monatsrentenzahlung für alle ist nicht bedarfsgerecht und belastet die AHV zusätzlich. Mit der Ablehnung der Renteninitiative wurde die Chance verpasst, die Altersvorsorge nachhaltig zu stabilisieren und den Reformstau der 1. Säule zu lösen.

19

Arbeitsmarkt

Stabile Lohnentwicklung trotz wirtschaftlichen Herausforderungen

Die ersten Ergebnisse der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2022 zeugen von einer stabilen Lohnsituation. Dies äussert sich im gestiegenen Medianlohn sowie der sich zwischen 2020 und 2022 kleiner werdenden Lohnschere. Für die Arbeitgeber ist diese Tendenz trotz der Corona-Pandemie erfreulich.

April

22

Freiwillige Weiterarbeit im Pensionsalter erleichtern

Pro Senectute Schweiz und der SAV setzen sich für die freiwillige Weiterarbeit über das Referenzalter hinaus ein. Verschiedene Massnahmen sollen die Selbstbestimmung und eine individuellere Gestaltung der beruflichen Laufbahn fördern. Ein gemeinsamer Massnahmenkatalog zeigt mögliche Lösungswege auf.

29

Sozialpolitik

Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt: Bund und SAV vereinbaren Massnahmen

Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat gemeinsam mit dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) Ende 2022 eine Zusammenarbeitsvereinbarung unterzeichnet, um Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen besser in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

September

22

Sozialpolitik

Chance zur Modernisierung der 2. Säule verpasst

Die Schweizer Stimmbevölkerung lehnt die Reform der beruflichen Vorsorge ab. Damit bleiben die bekannten Probleme der 2. Säule, die mit der Vorlage sinnvoll angegangen worden wären, ungelöst. Eine verpasste Chance.

26

Arbeitsmarkt

Individualbesteuerung: Ein zentraler Schritt hin zu mehr Steuergerechtigkeit

Der SAV unterstützt die Einführung der Individualbesteuerung als wichtigen Schritt zu mehr Steuergerechtigkeit. Sie würde die steuerliche Belastung unabhängig vom Zivilstand an der individuellen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ausrichten und die Erwerbsanreize erhöhen, was angesichts des zunehmenden Arbeitskräftemangels dringend notwendig ist.

Oktober

9

Bildung

Anerkennung der höheren Berufsbildung steigern

Der SAV unterstützt ein bundesrätliches Massnahmenpaket zur Stärkung der höheren Berufsbildung. Dieses sieht unter anderem die Einführung der Titelzusätze «Professional Bachelor» und «Professional Master» vor, um die Sichtbarkeit und Anerkennung dieser Bildungsabschlüsse zu erhöhen.

21

Arbeitsmarkt

Mehr Flexibilität im Job bedeutet weniger Stress und höhere Zufriedenheit

Eine Studie im Auftrag des SAV zeigt, dass flexible Arbeitszeitmodelle Stress senken, die Arbeitszufriedenheit steigern und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern. Angesichts des Arbeitskräftemangels sieht der SAV darin auch eine Chance, die Bereitschaft zur Erhöhung des Arbeitspensums zu fördern, da ein knappes Drittel der Teilzeitbeschäftigten angibt, ihr Pensum bei mehr Flexibilität erhöhen zu wollen.

Juni

6

Bildung

EuroSkills 2029 in der Schweiz

Es wird bekannt, dass am 6. Juni 2029 die Schweiz mit Austragungsort Genf zum ersten Mal Austragungsland der Europäischen Berufsmeisterschaften EuroSkills wird. Sie hat zum Ziel, die Berufslehre und die dabei erworbenen Fähigkeiten einem breiten Publikum zugänglich zu machen. Sophie Dubuis, Vizepräsidentin des SAV, übernimmt die Leitung des Organisationskomitees.

25

Arbeitsmarkt

Observatoriumsbericht: Positive Bilanz zur Personenfreizügigkeit

Der Observatoriumsbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zeigt die Bedeutung der arbeitsmarktbezogenen Zuwanderung aus dem EU/EFTA-Raum mittels Personenfreizügigkeit. Sie ist arbeitsmarktgetrieben und leistet einen massgeblichen Beitrag zum Wohlstand. Der SAV sieht Handlungsbedarf bei der noch besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.

Juli

30

Arbeitsmarkt

Steigende Reallöhne trotz durchzogener Konjunktur

Eine neue Analyse des SAV kommt zum Schluss, dass im Rahmen der Lohnrunde 2024 ein Kaufkraftanstieg wahrscheinlich ist. Dies, obwohl die konjunkturelle Lage fragil ist und sich die Einschätzungen der Unternehmen betreffend die Geschäftslage tendenziell leicht eintrüben. Für Entspannung sorgt die rückläufige Teuerung.

September

5

Arbeitsmarkt

Schutzstatus S: Bundesrat schafft Planungssicherheit

Der Bundesrat verlängert den Schutzstatus S für Personen aus der Ukraine bis mindestens 4. März 2026. Die Arbeitgeber begrüssen den frühzeitigen Entscheid, da er den Unternehmen Planungssicherheit verschafft. Um auch künftig Planungssicherheit zu gewährleisten, ist es wichtig, dass der Bundesrat die Arbeitgeber frühzeitig über das geplante weitere Vorgehen informiert.

November

25

Bildung

Nahtstellenbarometer 2024: Lehrstellenmarkt zeigt sich beständig

Die jüngsten Hochrechnungen des Nahtstellenbarometers 2024 belegen einen stabilen Lehrstellenmarkt. Der SAV fordert, dass der Fokus bei der Berufswahl auf das Matching zwischen Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben gelegt wird. Ebenso notwendig sind die gezielte Unterstützung bei der Berufswahl und die Stärkung des Ansehens der höheren Berufsbildung.

8

Sozialpolitik

Kita-Förderung: WBK-S macht vieles richtig

Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats hat einen Vorschlag zur Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung vorgelegt. Das Modell überzeugt in vielen Punkten, aber eine Finanzierungslösung durch die Arbeitgeber ist abzulehnen.

Dezember

2

Arbeitsmarkt

Verwaltungsgericht stoppt kommunale Mindestlöhne

Das Zürcher Verwaltungsgericht hat die kommunalen Mindestlöhne in Zürich und Winterthur gestoppt. Der SAV hatte bereits frühzeitig vor den negativen Folgen kommunaler Mindestlöhne gewarnt und begrüsst daher dieses Urteil. Kommunale Mindestlöhne würden unausweichlich zu einem Flickenteppich führen, da sowohl ihre Höhe als auch ihr Geltungsbereich je nach Gemeinde unterschiedlich wären.

20

Bilaterale III: Arbeitgeber begrüssen Abschluss der Verhandlungen

Der Bundesrat verkündete den erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen mit der EU. Die Arbeitgeber begrüssen den Fortschritt und prüfen das Ergebnis sowie die Umsetzung, sobald diese vorliegen. Ein stabiles Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU ist zentral für die Planungssicherheit der Arbeitgeber.

Die Zuwanderung – Ein Balanceakt für die Schweiz

Die Zuwanderungsdebatte wird in der Schweiz zunehmend emotionaler geführt. Der demografische Wandel, der steigende Bedarf an Arbeitskräften und die angespannte politische Debatte um die «10-Millionen-Schweiz» prägen die Agenda. Während sich der Diskurs um die Zuwanderung verschärft, ist die Wirtschaft auf Arbeitskräfte angewiesen – auch aus dem Ausland.

Arbeitsmarkt

Text: Daniella Lützelschwab

Die «10-Millionen-Schweiz» hat sich zu einem Schlagwort entwickelt, das in weiten Teilen der Bevölkerung Sorgen hervorruft. Die Vorstellung, dass die Schweiz in absehbarer Zeit eine Bevölkerungszahl von zehn Millionen erreicht, stösst auf Skepsis und Widerstand. Die Gegner der Zuwanderung argumentieren, dass diese zu einer Überlastung der Infrastruktur und des Wohnraums und eventuell gar zu sozialen Spannungen führe.

Diese in gewissen Teilen nicht unbegründeten Bedenken treffen auf eine wirtschaftliche Realität, die von einem immer akuter werdenden Arbeitskräftemangel geprägt ist. In den nächsten zehn Jahren dürften hierzulande selbst in einem positiven Szenario gegen 300 000 Arbeitskräfte fehlen.

Kann die zunehmende und insbesondere auf den demografischen Wandel zurückzuführende Arbeitskräftelücke nicht bekämpft werden, steht der Erfolg des gesamten Wirtschaftsstandorts Schweiz auf dem Spiel. Die bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials hat dabei für die Arbeitgeber oberste Priorität. Zusätzlich gilt es, die Anstrengungen bei der Automatisierung und der Digitalisierung zu intensivieren, um die menschlichen Arbeitsressourcen in Zukunft effizienter einsetzen zu können. Diese Anstrengungen allein werden jedoch nicht ausreichen, um den Arbeitskräftebedarf in Zukunft decken zu können: Die Schweiz wird also auch in Zukunft auf die Zuwanderung von Arbeitskräften angewiesen sein.

Die Personenfreizügigkeit als Standortfaktor

Die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Schweiz hängt entscheidend von der Verfügbarkeit von Arbeitskräften ab. Da diese nicht immer im Inland gefunden werden können, ist es für die hiesigen Unternehmen zentral, auch auf ausländische Arbeitskräfte zurückgreifen zu können – die Personenfreizügigkeit (PFZ) mit den EU- und EFTA-Staaten spielt dabei eine entscheidende Rolle. Dank der Personenfreizügigkeit können Bürgerinnen und Bürger aus den EU- und EFTA-Staaten relativ unbürokratisch in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, sofern sie über einen gültigen Arbeitsvertrag in der Schweiz verfügen.

Die Personenfreizügigkeit richtet sich in hohem Masse nach der Nachfrage aus der Wirtschaft. Ein deutlicher Indikator dafür ist die Korrelation zwischen der Erwerbslosenquote und dem Wachstum der PFZ-Zuwanderung (siehe Grafik). Sank die in den vergangenen 20 Jahren, so stieg die Zuwanderung an, um Engpässe in der Arbeitsmarktversorgung auszugleichen – und umgekehrt. Dies verdeutlicht, wie flexibel sich die Zuwanderung durch die Personenfreizügigkeit an der Nachfrage der Wirtschaft anpasst.

Wie wichtig die Personenfreizügigkeit für die Schweiz ist, zeigt ein Blick auf die Branchen. So stammt etwa im Gastgewerbe jede dritte Arbeitskraft aus dem EU/EFTA-Raum, während dies im Gesundheitswesen auf nahezu jede vierte Fachkraft zutrifft. Ohne diese Arbeitskräfte wären viele Unternehmen in diesen Branchen nicht ansatzweise in der Lage, ihre Dienstleistungen in gewohntem Umfang anzubieten. Das Gastgewerbe müsste beispielsweise die Öffnungszeiten drastisch reduzieren oder Kapazitäten abbauen. Noch einschneidender wären die Konsequenzen im Gesundheitswesen: Altersheime und Spitäler wären gezwungen, Plätze zu streichen, Wartezeiten würden länger und die Qualität der Versorgung würde leiden.

Die Bedeutung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten

Wie die Schweiz sehen sich auch die Länder im EU/EFTA-Raum mit rückläufigen Zahlen von Personen im erwerbsfähigen Alter konfrontiert. Dadurch wird die Rekrutierung von Fachkräften über die Personenfreizügigkeit zunehmend schwieriger. Angesichts dieser Kombination von Arbeitskräftemangel im Inland und

gleichzeitig immer schwieriger werdender Rekrutierung im EU/EFTA-Raum sind die Unternehmen darauf angewiesen, dringend benötigte Spezialistinnen und Spezialisten auch ausserhalb des EU/EFTA-Raums rekrutieren zu können. Die Höchstzahl an hochspezialisierten Fachkräften, die die Schweizer Wirtschaft aus Drittstaaten rekrutieren kann, ist aber stark beschränkt. Für den Wirtschaftsstandort ist es wichtig, dass die Kontingente den Unternehmen genügend Spielraum lassen. Es geht nicht darum, dass die Kontingente ausgeschöpft werden, sondern dass die Wirtschaft in Phasen hoher Nachfrage flexibel reagieren kann.

Ohne diese Talente wäre die Schweizer Wirtschaft nicht in der Lage, ihr Innovationspotenzial und ihre führende Stellung im globalen Wettbewerb langfristig zu sichern.

Die Asylmigration: Zwischen humanitärer Verantwortung und Herausforderungen

Im Zusammenhang mit der Zuwanderung steht die Asylmigration besonders im Fokus der Debatte. Sie wird intensiv diskutiert, weil sie einerseits humanitäre Verpflichtungen berührt und andererseits gesellschaftliche sowie politische Spannungen auslöst.

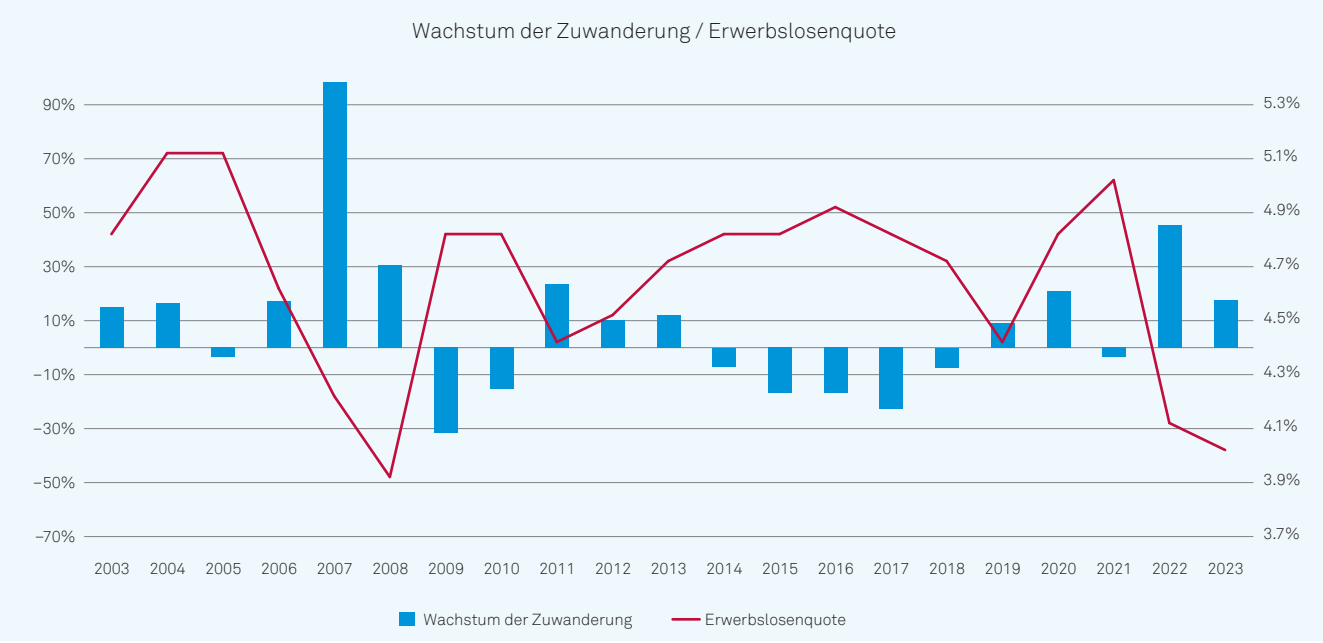
Der SAV bekennt sich vorbehaltlos zur humanitären Tradition der Schweiz. Das heisst, dass Verfolgte und schutzbedürftige Personen auch in Zukunft Asyl erhalten sollen. Mittels eines vorgelagerten Verfahrens sollte aber verhindert werden, dass Personen, die nur ein Dach über den Kopf und Gesundheitsversorgung wollen, zum Asylverfahren zugelassen werden. Nur Personen mit glaubwürdigen Schutzgründen sollen dem Asylverfahren zugewiesen werden. Dazu gehört auch, dass die Kriterien für die Bestimmung sicherer Herkunftsstaaten regelmässig überprüft werden. Zudem müssen kriminelle Ausländer unter Berücksichtigung des Völkerrechts konsequent in ihre Herkunftsländer zurückgeführt werden. Effiziente und beschleunigte Asylverfahren sowie verbindliche Rückführungsabkommen mit Herkunftsländern sind zentrale Bausteine, um das Asylsystem zu stärken. Mit einem klaren, aber fairen Regelwerk kann die Schweiz ihrer humanitären Verantwortung gerecht werden und gleichzeitig die gesellschaftliche Akzeptanz sicherstellen.

Zugleich bedarf es einer stärkeren Integration anerkannter Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt. Dies ist nicht nur ein Gebot der Fairness, sondern auch eine Möglichkeit, den Arbeitskräftemangel zu entschärfen und die gesellschaftliche Akzeptanz von Asylmigration zu fördern.

Ein offener und lösungsorientierter Dialog ist nötig

Die Diskussion über Zuwanderung muss ohne Scheuklappen geführt werden können. Es ist wichtig, offen über die Auswirkungen und das Ausmass der Zuwanderung zu sprechen und dabei immer auch deren Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Schweiz zu berücksichtigen. Anpassungen in der Zuwanderungspolitik müssen möglich sein, ohne dass diese sofort zu politischen Auseinandersetzungen führen. Ein lösungsorientierter Dialog muss Veränderungen zulassen, die sowohl den Bedürfnissen der Wirtschaft als auch den Erwartungen der Gesellschaft gerecht werden. Eine Schweiz ohne Zuwanderung jedoch ist nicht realistisch – weder gesellschaftlich noch wirtschaftlich.

Je höher die Erwerbslosenquote, desto tiefer die Zuwanderung aus EU/EFTA-Staaten und umgekehrt (Datenquelle: BFS).



Andreas Eichenberger
swissstaffing

«Der demografisch bedingte Fachkräftemangel stellt den Arbeitsmarkt vor zunehmend grosse Herausforderungen. Die Personaldienstleister sind Partner bei der Entwicklung innovativer Lösungen zur Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials.»

Arbeitsmarkt: das Jahr 2024 in Kürze

Flexible Arbeitszeitmodelle reduzieren Stress und erhöhen die Zufriedenheit, wie eine aktuelle Studie im Auftrag des SAV 2024 zeigte. Ebenfalls sorgte ein Gerichtsurteil zur Mindestlohnregelung für erfreuliche News. Derweil bleibt der Fachkräftemangel eine Herausforderung: Arbeitgeber forderten deshalb gleichbleibende Drittstaaten-Kontingente für das Jahr 2025.

Arbeitsmarkt

Text: Daniella Lützelschwab
Bild: iStock

Mehr zum Thema
arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/

Studie zeigt: Mehr Flexibilität im Job bedeutet weniger Stress

Eine repräsentative Studie des Forschungsinstituts Sotomo im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands zeigt, dass flexible Arbeitszeitmodelle mit weniger Stress und gleichzeitig höherer Arbeitszufriedenheit verbunden sind. Eine flexibel gestaltete Arbeitszeitregelung vereinfacht es Arbeitnehmenden, ihre sozialen und familiären Verpflichtungen wahrnehmen zu können. Es ist deshalb nicht überraschend, dass besonders Eltern von minderjährigen Kindern flexiblere Arbeitszeitmodelle bevorzugen, da ihnen diese ermöglichen, ihren Arbeitsalltag besser mit ihren Betreuungsaufgaben abzustimmen.

Verwaltungsgericht stoppt kommunale Mindestlöhne

Das Zürcher Verwaltungsgericht hat entschieden, dass die geplanten kommunalen Mindestlöhne in Zürich und Winterthur nicht mit kantonalem Recht vereinbar sind. Der SAV begrüsst das Urteil. Denn mit der Einführung von kommunalen Mindestlöhnen droht ein Flickenteppich, der gerade für interkantonal arbeitende Unternehmen einen höheren administrativen Aufwand bedeuten würden. Zudem wird damit die Sozialpartnerschaft gefährdet, da Lohnverhandlungen von den Sozialpartnern zur Politik verlagert würden.

Schutzstatus S: Bundesrat schafft Planungssicherheit

Der Bundesrat hat im September 2024 beschlossen, den Schutzstatus S für Personen aus der Ukraine bis mindestens 4. März 2026 beizubehalten. Die Arbeitgeber begrüssen es, dass dieser Entscheid frühzeitig gefällt wurde. Dies schafft den Unternehmen, die Personen aus der Ukraine angestellt haben oder dies beabsichtigen, die nötige Planungssicherheit.

Lohnschutz: Flankierende Massnahmen haben sich bewährt

Im Juni 2024 feierte der «FlaM-Bericht» sein 20-Jahr-Jubiläum. Der seit Einführung der flankierenden Massnahmen (FlaM) jährlich publizierte Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft bestätigt, wie wichtig die FlaM für den Erhalt des hiesigen Lohnschutzniveaus sind. Die FlaM umfassen die allgemeine Beobachtung des Schweizer Arbeitsmarktes sowie Kontrollen zur Einhaltung der minimalen sowie der orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Fachkräfte aus Drittstaaten: Die Arbeitgeber fordern gleichbleibende Kontingente

Der Schweizerische Arbeitgeberverband beantragte dem Bundesrat, im Jahr 2025 die Kontingentshöhe von 2024 unverändert beizubehalten. Die Schweizer Wirtschaft ist auf Spezialisten angewiesen, die weder im Inland noch im EU/EFTA-Raum gefunden werden können. Diese sind für den Wirtschaftsstandort Schweiz essenziell, fehlt es dem hiesigen Arbeitsmarkt doch demografiebedingt zunehmend an Arbeits- und Fachkräften.

Mehr Berufe fallen 2025 unter die Stellenmeldepflicht

Für das Jahr 2025 sind aufgrund des leichten Anstiegs der Arbeitslosigkeit auch mehr Berufe meldepflichtig. Das Staatssekretariat für Wirtschaft überprüft diese Liste jedes Jahr. Wenn der Schwellenwert von fünf Prozent Arbeitslose in einer Berufsgruppe überschritten wird, wird diese meldepflichtig. Neu für das Jahr 2025 hinzugekommen sind unter anderem Führungskräfte im Vertrieb und Marketing sowie Servicehilfskräfte in der Gastronomie.

Mehr Anerkennung für die Berufsbildung für eine starke Schweizer Wirtschaft

Das duale Bildungssystem der Schweiz ist ein Erfolgsmodell. Doch die steigende Beliebtheit der allgemeinbildenden Schulen (Fachmittelschulen, Gymnasien) bei Jugendlichen und ihren Eltern setzt dieses System zunehmend unter Druck – mit negativen Folgen für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Gezielte Massnahmen sollen die Berufsbildung weiter stärken und ihr zu einer höheren gesellschaftlichen Anerkennung verhelfen.

Bildung

Text: Nicole Meier
Illustration: SAV

Die duale Aus- und Weiterbildung wird zurecht weltweit als Erfolgsmodell der Schweizer Wirtschaft angesehen. Die Lernenden kombinieren in der dualen Berufsbildung bereits früh theoretisches Wissen und praktische Tätigkeiten im Betrieb. Damit haben die Lehrabgängerinnen und -abgänger einerseits hervorragende Karriereaussichten und andererseits wird die Schweizer Wirtschaft mit passgenauen, qualifizierten Fachkräften versorgt. Doch dieses Erfolgsmodell steht vor grossen Herausforderungen: Während der Anteil der Jugendlichen, die sich für eine Berufslehre entscheiden, stagniert, gewinnt der allgemeinbildende Weg mit Fachmittelschulen und Gymnasien in der Schweiz an Attraktivität – ein Trend, der den Werkstandort Schweiz langfristig zu schwächen droht.

Aktuelle Zahlen spiegeln die Herausforderungen der Berufsbildung

Laut dem Bundesamt für Statistik (BFS) wird sich die hohe Geburtenrate zwischen 2003 und 2020 in den kommenden Jahren nach Ende der obligatorischen Schule niederschlagen: Gemäss den aktuellen Bildungsszenarien werden beim Übertritt in die Sekundarstufe II alle Bildungsgefässe mehr Eintritte verzeichnen. Der erwartete Anstieg an Jugendlichen, die in eine berufliche Grundbildung eintreten, beläuft sich auf 10 Prozent im Jahr 2024. Allerdings nimmt das Wachstum in den Folgejahren bis 2033 kontinuierlich ab, währenddem alternative Bildungswege stärker wachsen. Besonders ausgeprägt ist die prognostizierte Zunahme in den allgemeinbildenden Ausbildungsgängen wie den gymnasialen Maturitätsschulen (+17 Prozent) und Fachmittelschulen (+19 Prozent).

Gleichzeitig blieben im Jahr 2024 gemäss den Ergebnissen des Nahtstellenbarometers einige Lehrstellen erneut nicht nur wegen unpassender, sondern überwiegend wegen fehlender Bewerbungen unbesetzt. Und ein Rekordanteil von 13 Prozent der Jugendlichen hat direkt im Anschluss an die obligatorische Schule ein Zwischenjahr eingeschaltet – etwa um zu reisen, für einen Sprachaufenthalt oder auch einfach, um Zeit für sich zu beanspruchen. Diese Entwicklung ist insbesondere für das Lehrstellenmarketing der Branchen eine Herausforderung, da Jugendliche im Zwischenjahr schwieriger erreichbar sind als Schülerinnen und Schüler, die sich während der Schulzeit unmittelbar mit der Berufswahl auseinandersetzen. Auch Brückenangebote werden beliebter, da 47 Prozent der Jugendlichen, die sich in einem Brückenangebot befinden, angeblich keine passende Lehrstelle gefunden haben.

Der SAV ortet entsprechend beim «Matching» zwischen Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben weiteren Handlungsbedarf. Die gezielte Begleitung bei der Berufswahl wird auch in naher Zukunft ein zentraler Hebel sein, um Lücken zu schliessen und die Passgenauigkeit zu erhöhen. Die duale Berufsbildung ist auf Ausbildungsbetriebe angewiesen und braucht auch in Zukunft ein ausreichendes Lehrstellenangebot. Die Betriebe dürfen aufgrund von zunehmend fehlenden oder unpassenden Bewerbungen nicht die Motivation verlieren, junge Menschen auszubilden.

Berufsbildung: ebenbürtige Ausbildungsalternative und zentraler Pfeiler der Schweizer Wirtschaft

Die Berufsbildung bietet nicht nur gute Karrierechancen, sondern ist auch ein zentraler Pfeiler der Schweizer Wirtschaft, indem sie für den Arbeitsmarkt wichtige und passgenaue Fachkräfte bereitstellt. Wie der Bildungsbericht 2023 zeigt, präferieren Arbeitgeber für Einstiegsstellen oftmals Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung gegenüber Personen mit einem gymnasialen Abschluss ohne Zusatzausbildung. Auch für Bewerbungsgespräche für weiterführende Stellen werden Absolventinnen und Absolventen einer höheren Fachprüfung oftmals Absolvierenden einer Universität (auf

Niveau BA) beziehungsweise Fachhochschule (auf Niveau MA) vorgezogen. Dies zeigt, dass sich die Bildungswege der Berufsbildung lohnen und die Kandidatinnen und Kandidaten, die diesen Weg eingeschlagen haben, auf dem Stellenmarkt sehr gefragt sind. Auch deshalb ist es elementar, auf diese Vorteile und Möglichkeiten dieses Bildungswegs immer wieder hinzuweisen und weiter in seine Stärken zu investieren. Das Verständnis für das gesamte Bildungssystem muss verbessert werden, damit die verschiedenen Abschlüsse und die damit verbundenen Karrieremöglichkeiten frühzeitig bekannt sind – sowohl bei den Jugendlichen als auch bei ihren beeinflussenden Personen (u.a. Eltern und Lehrpersonen).

Massnahmen wie die Einführung der Titelzusätze «Professional Bachelor» und «Professional Master» für die Abschlüsse der höheren Berufsbildung sollen das Image der Berufsbildung erhöhen, indem die Gleichwertigkeit mit akademischen Bildungswegen signalisiert wird. Die Arbeitgeber erhoffen sich, dass durch die geplanten Massnahmen die Berufsbildung langfristig an Attraktivität gewinnt.

Berufsabschluss für Erwachsene gegen den Arbeitskräftemangel

Ein weiteres Handlungsfeld ist die bessere Nutzung des Potenzials von Erwachsenen, die nachträglich eine Berufsausbildung absolvieren möchten. Hier gab es bereits diverse Initiativen und Projekte, die den Berufsabschluss für Erwachsene gefördert und auch ermöglicht haben – sei dieser branchenspezifisch oder eidgenössisch anerkannt.

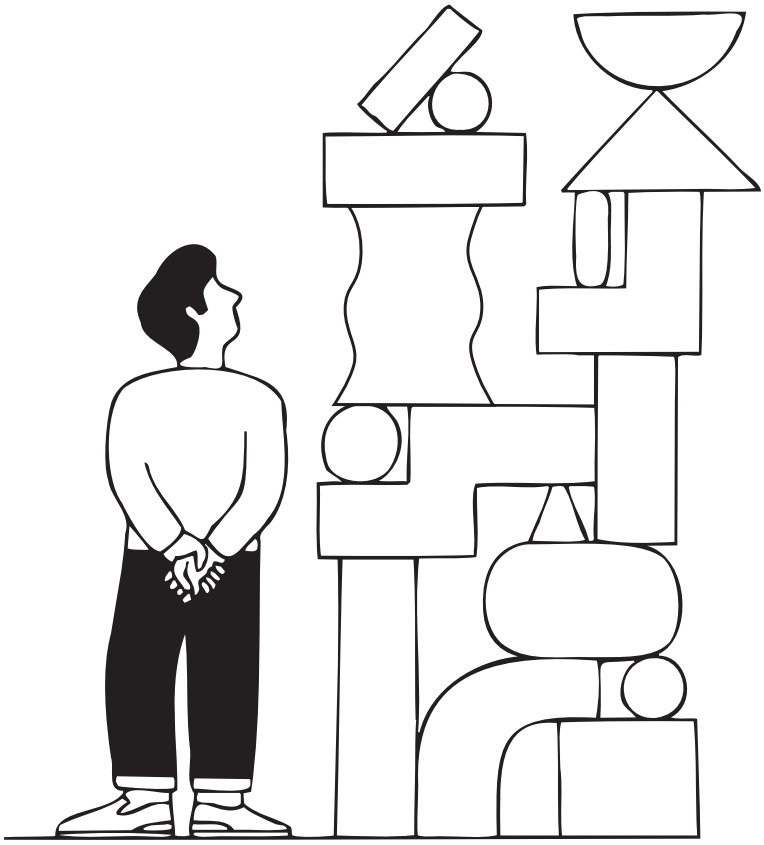
Dass sich die Bemühungen lohnen, erwachsenen Personen eine neue Ausbildung beziehungsweise einen Berufswechsel zu ermöglichen, bestätigt die PIAAC-Studie der OECD zur Messung der Grundkompetenzen (Lesen, Alltagsmathematik und adaptives Problemlösen) von Erwachsenen, die im Dezember 2024 veröffentlicht wurde. Die Studie zeigt unter anderem, dass die meisten Personen in der Schweiz, die nur über geringe Kompetenzen verfügen, arbeitstätig sind. Daraus lässt sich schliessen, dass der Schweizer Arbeitsmarkt für unterschiedliche Personen mit verschiedenen Kompetenzniveaus Angebote bereithält und der Eintritt ins Erwerbsleben gut funktioniert. Gleichzeitig weisen Erwerbstätige im Schnitt höhere Kompetenzen auf als Erwerbslose oder Nichterwerbstätige.

Die Arbeitstätigkeit wirkt sich demzufolge positiv auf den Kompetenzaufbau und -erhalt aus. Trotz der grundsätzlich positiven Ergebnisse müssen aktuelle Massnahmen auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und bei Bedarf neue Massnahmen erarbeitet werden.

Die Schweiz tut gut daran, weiterhin in ein Bildungssystem mit möglichst grosser Arbeitsmarktnähe zu investieren

Die Prognosen sind klar: Sowohl die Berufsbildung als auch die allgemeinbildenden Schulen werden in den kommenden Jahren mehr Lernende und Schülerinnen und Schüler verzeichnen. Trotz dieses Zuwachses bleibt es eine Herausforderung, dass die Berufsbildung die verdiente Anerkennung bei Eltern, Lehrpersonen und Jugendlichen beibehält. Die grossen Stärken des Systems zeigen sich in erster Linie beim Übergang in den Arbeitsmarkt, und zwar auch im internationalen Vergleich, da die Schweiz eine sehr tiefe Jugendarbeitslosigkeit aufweist. Auch die gezielte Talentförderung (u. a. SwissSkills) und die vielfältigen Karrieremöglichkeiten sind gerade auch für schulisch leistungsstarke Jugendliche äusserst attraktiv.

Der Wirtschaftsstandort Schweiz braucht gut ausgebildete Fachkräfte, die sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Kompetenzen mitbringen. Nur so kann er seine Position in einer globalisierten Welt behaupten. Die Berufsbildung nimmt hier eine wichtige Stellung ein und muss entsprechend konsequent entlang den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts weiterentwickelt und gefördert werden.



Bildung: das Jahr 2024 in Kürze

Nach aufwendigen Diskussionen und einer Einigungskonferenz wurde in der Herbstsession die BFI-Botschaft 2025 – 2028 angenommen und damit der Finanzrahmen zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation gesteckt. Im Mittelpunkt des Spitzentreffens 2024 standen Massnahmen zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems.

Bildung

Text: Nicole Meier
Bild: SwissSkills/
Michael Zanghellini

Mehr zum Thema
arbeitgeber.ch/category/bildung

BFI-Botschaft nach Einigungskonferenz angenommen

Die Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2025 – 2028 (BFI-Botschaft) wurde nach langen Diskussionen und der Einigungskonferenz von beiden Räten in der Herbstsession angenommen. Die Arbeitgeber unterstützten stets den ursprünglichen, vom Bundesrat vorgesehenen Finanzrahmen für die Berufsbildung und begrüssten die gefällten Entscheide, insbesondere angesichts der Tatsache, dass in den Ratsdebatten der angespannten Finanzlage des Bundeshaushalts Rechnung getragen wurde.

EuroSkills finden 2029 das erste Mal in der Schweiz statt

Im Juni wurde bekannt, dass die Schweiz zum ersten Mal Austragungsland der Europäischen Berufsmeisterschaften EuroSkills ist. Vom 26. bis zum 30. September 2029 wird sich Palexpo, das Ausstellungs- und Kongresszentrum in Genf, zum Mekka der besten Berufstalente aus ganz Europa verwandeln. Die Swiss-, Euro- und WorldSkills sind ein wichtiges Instrument, um das Image der Berufslehre zu stärken und diesen Ausbildungsweg einem breiten Publikum näherzubringen.

An den WorldSkills 2024 in Lyon war die Schweiz die beste Nation Europas mit insgesamt 14 Medaillen. Ein grosser Erfolg, der eindrücklich aufzeigt, dass die Schweizer Berufsleute, insbesondere dank der dualen Berufsbildung, im internationalen Vergleich überdurchschnittlich gut sind.

Vernehmlassungen in der beruflichen Grund- und höheren Berufsbildung

Aus Sicht der Berufsbildung war 2024 ein Vernehmlassungsjahr. Für die Arbeitgeber und Branchen waren insbesondere die Totalrevisionen der Allgemeinbildung sowie der Berufsmaturität in der beruflichen Grundbildung und das Massnahmenpaket zur Stärkung der höheren Berufsbildung relevant. Was die berufliche Grundbildung angeht, setzte sich der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) klar dafür ein, dass mit den Revisionen Flexibilität und Innovationskraft sowie insbesondere branchenspezifische Umsetzungsmöglichkeiten erhalten bleiben.

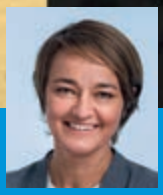
Bei der höheren Berufsbildung unterstützte der SAV die Einführung eines Bezeichnungsrechts «Höhere Fachschule», die Einführung der Titelzusätze «Professional Bachelor» und «Professional Master» sowie von Englisch als mögliche zusätzliche Prüfungssprache bei eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen. Bei der Frage nach der Flexibilisierung des nonformalen Weiterbildungsangebots der Höheren Fachschulen (NDS HF) blieben aber noch Umsetzungsfragen offen, sodass eine klare Positionierung schwierig war. Der SAV forderte im Falle einer Annahme der Massnahme den engen Einbezug der OdA bei der Erarbeitung der Mindestvorschriften.

Spitzentreffen der Berufsbildung 2024

Beim Spitzentreffen im November unter der Leitung von Bundesrat Guy Parmelin wurden Massnahmen zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems diskutiert. So waren sich alle Beteiligten einig, dass das Ziel sein muss, die Ausbildungsqualität und die Reformfähigkeit nachhaltig zu gewährleisten. Dies umfasst die laufende Anpassung der Berufsbilder an Marktbedürfnisse, eine stärkere Kooperation zwischen den involvierten Akteuren und Innovationsbereitschaft. Auch sollen unterschiedliche Projekte helfen, das Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen.

Rückwirkende Teilrevision für Berufsbildende

Der Bundesrat hat im Januar beschlossen, die Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) und der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) rückwirkend per 1. Januar 2024 in Kraft zu setzen. Damit ist es Berufsbildnerinnen und -bildnern sowie Praxisbildnerinnen und -bildnern erlaubt, Lernende auch während Kurzarbeit auszubilden.



Sophie Dubuis
Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

«Gerade in der Romandie gelten die Matura und die akademische Karriere als bestmöglicher Weg. Dabei bietet die duale Berufsbildung mindestens so gute Chancen. Um dem Arbeitskräftemangel wirksam entgegenzuwirken, sollte die Schweiz weiter gezielt die Attraktivität der Berufslehre stärken.»

Die Altersvorsorge ist kein Kartenspiel

Das bewährte Dreisäulensystem, bestehend aus AHV, beruflicher Vorsorge und privater Vorsorge, bietet seit Jahrzehnten Stabilität und Sicherheit. Im Ausland wird die Schweiz darum benieden, auch weil das System massgeblich dazu beiträgt, Altersarmut vorzubeugen. Doch der demografische Wandel und ein laufender Leistungsausbau bringen dieses Fundament zunehmend ins Wanken, während nachhaltige Reformen ausbleiben. Damit auch die kommenden Generationen eine sichere Altersvorsorge haben, braucht es mutige Schritte und strukturelle Massnahmen, allen voran eine Referenzaltererhöhung.

Sozialpolitik

Text: Barbara Zimmermann-Gerster
Illustration: Viva AG

Wer schon einmal versucht hat, ein Haus aus Jasskarten zu bauen, kennt das Problem: Ein instabiles Fundament bringt das gesamte Gebilde schnell zum Wanken oder lässt das Haus sogar einstürzen. Ähnlich verhält es sich mit dem Schweizer System der Altersvorsorge: Ist man versucht, dem System immer mehr Lasten aufzubürden, droht es einzustürzen. Die drei Säulen – AHV, berufliche Vorsorge und private Vorsorge – tragen gemeinsam das Gewicht der Schweizer Renten und bieten seit Jahrzehnten Stabilität. Dies sowohl gegenüber den Rentnerinnen und Rentnern als auch gegenüber künftigen Generationen und dem Staat. Doch die Herausforderungen – insbesondere aufgrund des demografischen Wandels – erfordern gezielte Reformen, um diese Stabilität zu sichern.

Politische Rosinenpickerei in der 2. Säule schadet dem System

Erst im September 2024 hat die Schweizer Bevölkerung mit der Ablehnung der BVG-Reform eine Gelegenheit zur Stabilisierung der beruflichen Vorsorge ungenutzt verstreichen lassen. Die Arbeitgeber respektieren diesen Volksentscheid, bedauern jedoch, dass eine Modernisierung der 2. Säule nun auf unbestimmte Zeit blockiert ist. Einzelne Aspekte des BVG-Reform-Pakets wurden – insbesondere von linker Seite – herausgepickt und zur Umsetzung empfohlen. Doch die Vorstösse berücksichtigen nur die Beitragsseite, ohne die Leistungsseite entsprechend anzupassen. Anders als eine ausgewogene Reform brächten solche Massnahmen das System, das wegen der demografischen Entwicklung ohnehin unter Druck ist, zusätzlich ins Wanken.

Noch bedenklicher ist, dass bereits neue Forderungen nach einer Ausweitung der beruflichen Vorsorge gestellt werden, wie etwa eine Berücksichtigung von Care-Arbeit oder ein Teuerungsausgleich, wie er in der 1. Säule vorgesehen ist. Solche Forderungen sind systemfremd und würden die finanzielle Tragbarkeit des Systems noch weiter in Schieflage bringen.

Aus Sicht der Arbeitgeber ist eine Erhöhung des Referenzalters angesichts der stetig steigenden Lebenserwartung nicht bloss opportun, sondern unausweichlich, soll die finanzielle Belastung der Bevölkerung und der Unternehmen nicht laufend steigen und dadurch die Attraktivität der Schweiz als Arbeits- und Lebensraum laufend sinken. Ein Kernproblem in dieser Thematik liegt darin, dass strukturelle Reformen oft als politisch unpopulär gelten und deshalb so lange wie möglich vermieden werden. Die Wahrheit ist aber auch, dass ohne solche Anpassungen die Finanzierung der Altersvorsorge langfristig zu einer immer grösseren Herausforderung wird und den kommenden Generationen eine immer grössere Last überlassen wird.

Strukturelle Massnahmen zur nachhaltigen Sicherung der 1. Säule

Mit Sorge beobachten die Arbeitgeber, dass – geht es nach dem Willen der linken Parteien und Organisationen – auch die AHV immer weiter ausgebaut werden soll. Dabei wird oft der Eindruck vermittelt, als sei die finanzielle Situation der 1. Säule komfortabel und die dauerhafte Finanzierung eines Ausbaus problemlos möglich. Die Realität sieht jedoch anders aus: Die 13. AHV-Rente, die ab 2026 jährlich ausbezahlt wird, belastet insbesondere die jüngeren Generationen und verschlechtert die finanzielle Situation der AHV. Die AHV schreibt ab der erstmaligen Auszahlung der 13. AHV-Rente im Jahr 2026 ein negatives Umlageergebnis – die Ausgaben sind grösser als die Einnahmen – und das Defizit nimmt ohne Gegenmassnahmen in den Folgejahren laufend zu.

Die 13. AHV-Rente belastet insbesondere die jüngeren Generationen, weil sie bis zum Erreichen des Referenzalters am längsten dafür einzahlen. Die Arbeitgeber haben sich stets für die Finanzierung über eine befristete Mehr-

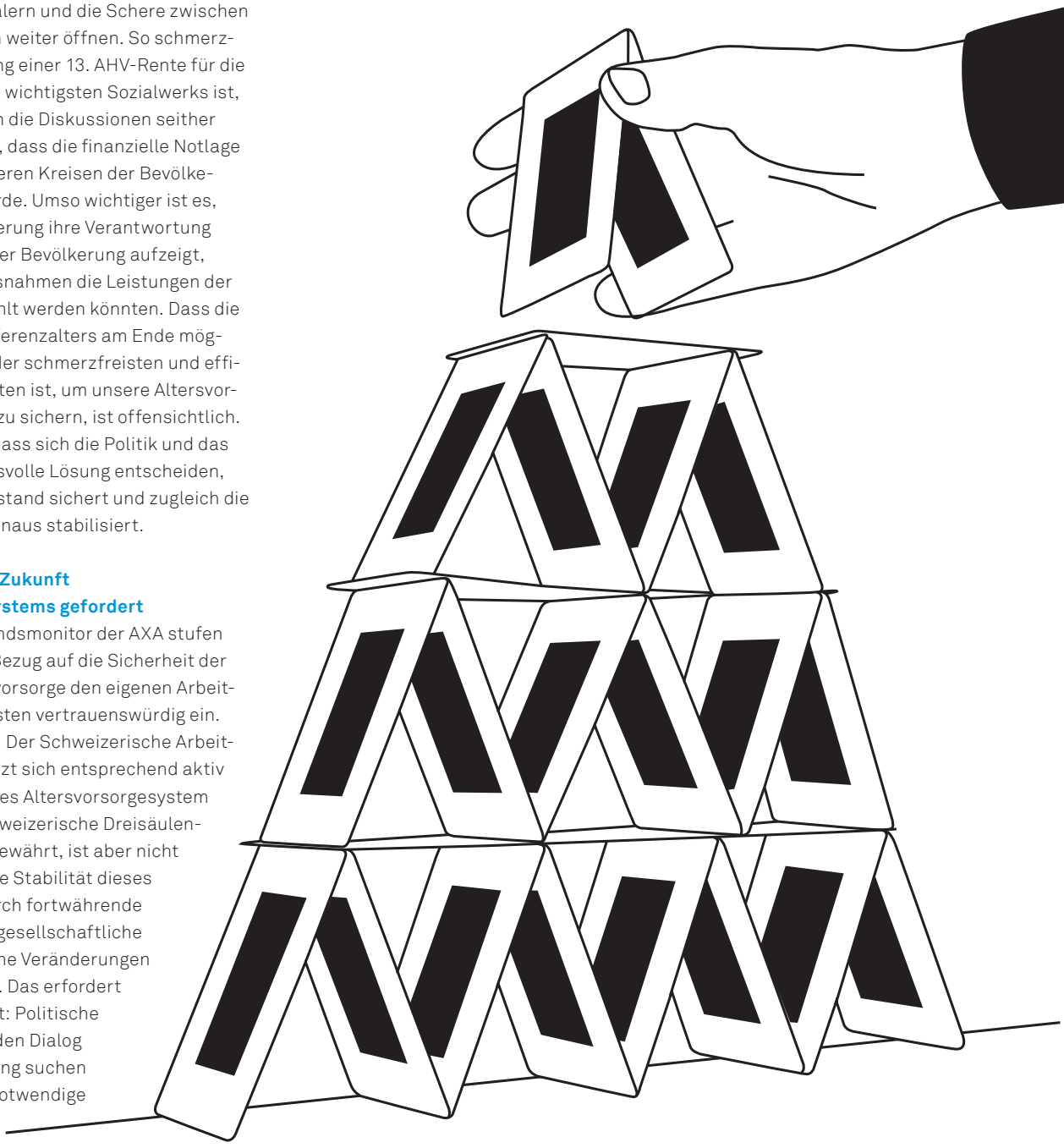
wertsteuererhöhung bis zur Einführung einer grossen AHV-Reform, für die der Bundesrat bis Ende 2026 einen Vorschlag vorlegen muss, ausgesprochen. Sie halten diese Finanzierungsart für die solidarischste und fairste Lösung, weil alle mitfinanzieren. Auch jene, welchen die 13. AHV-Rente direkt zugutekommt.

Damit die AHV ihre Stabilität behalten kann, braucht es in der AHV-Reform 2026 umfassende und nachhaltige strukturelle Anpassungen. Realistisch ist eine Anhebung des Referenzalters gemäss Lebenserwartung oder eine Lebensarbeitszeit. Alternativen wie das stetige Erhöhen der Steuern oder die Einführung neuer Abgaben sind weder sozialverträglich noch wirtschaftlich nachhaltig. Sie würden den Wohlstand schmälern und die Schere zwischen den Generationen weiter öffnen. So schmerzhaft die Einführung einer 13. AHV-Rente für die Finanzen unseres wichtigsten Sozialwerks ist, wenigstens haben die Diskussionen seither dazu beigetragen, dass die finanzielle Notlage der AHV viel breiteren Kreisen der Bevölkerung bewusst wurde. Umso wichtiger ist es, dass unsere Regierung ihre Verantwortung wahrnimmt und der Bevölkerung aufzeigt, mit welchen Massnahmen die Leistungen der AHV künftig bezahlt werden könnten. Dass die Erhöhung des Referenzalters am Ende möglicherweise eine der schmerzfreisten und effizientesten Varianten ist, um unsere Altersvorsorge nachhaltig zu sichern, ist offensichtlich. Es ist zu hoffen, dass sich die Politik und das Volk für eine massvolle Lösung entscheiden, die unseren Wohlstand sichert und zugleich die AHV über Jahre hinaus stabilisiert.

Weitsicht für die Zukunft des Dreisäulensystems gefordert

Gemäss Ruhestandsmonitor der AXA stufen die Befragten in Bezug auf die Sicherheit der Schweizer Altersvorsorge den eigenen Arbeitgeber als am meisten vertrauenswürdig ein. Das ist erfreulich. Der Schweizerische Arbeitgeberverband setzt sich entsprechend aktiv für ein nachhaltiges Altersvorsorgesystem ein. Denn das schweizerische Dreisäulensystem hat sich bewährt, ist aber nicht unverwundbar. Die Stabilität dieses Modells muss durch fortwährende Anpassungen an gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen gesichert werden. Das erfordert Mut und Weitsicht: Politische Akteure müssen den Dialog mit der Bevölkerung suchen und gleichzeitig notwendige Reformen mittels struktureller Massnahmen entschlossen vorantreiben. Dabei ist Erklärungsarbeit etwas vom Wichtigsten.

Um unser Dreisäulensystem wird die Schweiz benieden. Wir sollten ihm Sorge tragen. Auch weil ein kollabiertes Altersvorsorgesystem nicht so einfach neu errichtet werden könnte wie ein Kartenhaus. Deshalb sind die finanzielle Stabilität und periodische Reformen das A und O für die Nachhaltigkeit unserer Altersvorsorge – den heutigen und künftigen Generationen zuliebe.



Sozialpolitik: das Jahr 2024 In Kürze

Im Sommer wurde bekannt, dass sich das BSV bei den AHV-Finanzprognosen verrechnet hatte, und demzufolge wurden die Abstimmungen zur AHV 21 infrage gestellt. Im Dezember wurde klar, dass die Abstimmung nicht wiederholt werden muss. Ebenfalls positiv zu vermerken ist der Start der Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement zur Stärkung der Eingliederungsleistungen der IV.

Sozialpolitik

Text: Barbara Zimmermann-Gerster
Bild: iStock

Mehr zum Thema
arbeitgeber.ch/category/sozialpolitik

AHV 21: Keine Abstimmungswiederholung nach fehlerhaften Prognosen

Das Bundesgericht hat im Dezember entschieden, dass der Berechnungsfehler betreffend die AHV-Prognose nicht zur Wiederholung der AHV-21-Abstimmung führt. Die Arbeitgeber begrüssen diesen Entscheid: Eine Annullierung der Abstimmung hätte unverhältnismässigen Aufwand bedeutet und zahlreiche Fragen zum weiteren Vorgehen aufgeworfen.

Anfang August hatte das Bundesamt für Sozialversicherungen kommuniziert, dass aufgrund von Fehlern im Berechnungsprogramm die AHV-Finanzperspektiven etwas positiver ausfallen als bis zu diesem Zeitpunkt angenommen. Für die Arbeitgeber ist klar, dass trotz der neu prognostizierten tieferen Ausgaben das strukturelle Problem der AHV nachhaltig gelöst werden muss.

Ständerat stimmt Zulagen für familienexterne Kinderbetreuung zu

In der Wintersession 2024 befasste sich der Ständerat mit dem Entwurf zur finanziellen Unterstützung der familienexternen Kinderbetreuung. Der Ständerat sprach sich für ebendiese Zulagen aus. Die Arbeitgeber begrüssen eine zeitgemässe Lösung zur Finanzierung der externen Kinderbetreuung im Grundsatz, die Kosten dafür dürfen aber nicht nur auf die Arbeitgeber abgewälzt werden und die Umsetzung muss anreizorientiert ausgestaltet sein.

Bundesrat erhöht Familienzulagen

Ende August entschied der Bundesrat, dass die Beträge der Kinder- und Ausbildungszulagen per 1. Januar 2025 erhöht werden. Damit werden die Familienzulagen der Preisentwicklung angepasst.

Ein politischer Vorstoss fordert weitere Erhöhungen der Familienzulagen. Für die Arbeitgeber ist klar, dass eine zusätzliche Erhöhung der Zulagen nicht gerechtfertigt ist respektive die Finanzierungsschlüssel infolge stetig wachsender Sozialversicherungsbeiträge neu kalibriert werden müssen.

Überstürzte Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes

Die Arbeitgeber begrüssen die Bemühungen im Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen grundsätzlich, gegenüber den aktuellen Vorschlägen im Rahmen der Teilrevision des BehiG bestehen jedoch grosse Vorbehalte, denn die Auswirkungen auf privatrechtliche Arbeitgeber wären beträchtlich und insgesamt nicht zweckmässig.

Mehr Eingliederung statt IV-Rente

Im April haben der SAV und das Eidgenössische Departement des Innern die Umsetzung ihrer Zusammenarbeitsvereinbarung gestartet. Ziel ist es, Menschen mit gesundheitlichen Problemen möglichst im ersten Arbeitsmarkt zu halten oder rasch wieder zu integrieren. Der Bund unterstützt den SAV darin, branchenspezifische Massnahmen für seine Mitglieder auszuarbeiten und verstärkt über die Eingliederungsleistungen der IV zu informieren. Mit der Durchführung wurde der Verein Compasso beauftragt.

AHV-Witwen- und Witwerrenten: Politischer Prozess vorläufig unterbrochen

Witwen und Witwer sollen in Bezug auf die AHV-Hinterlassenenrenten gleichbehandelt werden. Neu sollen diese bis zum vollendeten 25. Altersjahr des jüngsten Kindes – unabhängig des Zivilstands der Eltern – ausbezahlt werden. So hat es der Bundesrat im Oktober in seinem Botschaftstext festgehalten. Der parlamentarische Prozess wurde im November jedoch unterbrochen, da die zuständige Kommission auf den Botschaftstext zur Initiative «Ja zu fairen Renten auch für Ehepaare» wartet, um die AHV-Leistungen gesamthaft zu prüfen. Dabei soll auch die zivilstandsunabhängige Betrachtung der 1. Säule thematisiert werden, was die Arbeitgeber grundsätzlich befürworten. Entscheidend ist dabei der Gesamtblick auf sämtliche Herausforderungen in der 1. Säule, insbesondere unter angemessener Berücksichtigung ihrer finanziellen Schieflage.

Zehn Jahre «Antenne romande»: eine überaus positive Bilanz

Die Westschweizer «Antenne romande» feierte 2024 ihr 10-Jahr-Jubiläum. Unermüdlich setzt sie sich für den Erhalt eines flexiblen Arbeitsmarkts und einer nachhaltigen Altersvorsorge ein. Seit ihrer Gründung ist die «Antenne romande» in der Westschweiz stetig gewachsen – dies dank regelmässigem Zuwachs an Mitgliedern.

Text: Marco Taddei
Grafik: SAV

Die «Antenne romande» des SAV mit Sitz in Lausanne wurde am. 1. September 2014 gegründet. Nach zehn Jahren Geschäftstätigkeit fällt die Bilanz weitgehend positiv aus. Mit elf Kantonal- und Branchenverbänden, die rund 40 500 Unternehmen vertreten, hat die «Antenne romande» nicht nur dazu beigetragen, dass der SAV in der Westschweiz besser verankert ist, sondern auch dazu, dass er zum Meinungsführer in der Arbeitgeberpolitik wurde und damit zur Schaffung von unternehmensfreundlichen Rahmenbedingungen in der Westschweiz beiträgt.

Seit Beginn der Tätigkeit der «Antenne romande» gibt es eine starke Konvergenz zwischen den Präferenzen des SAV und seiner Westschweizer Mitglieder in Fragen der eidgenössischen Arbeitgeberpolitik. Diese orientiert sich an den Zielen des SAV: einem flexiblen und offenen Arbeitsmarkt, einer nachhaltigen Sozialpolitik und einem ausgezeichneten Bildungssystem.

Stéphanie Ruegsegger
ständige Sekretärin der UAPG

Mit der Gründung der «Antenne romande» hat der SAV seine Bedeutung in dieser Landesregion weiter gestärkt. Mit der Stimme ihres Leiters Marco Taddei hat sie einen effizienten Botschafter gefunden, der sich bei Behörden, Medien und in der Öffentlichkeit für die Aufrechterhaltung attraktiver Rahmenbedingungen für unsere Betriebe einsetzt. Die «Antenne romande» hat dazu beigetragen, die Beziehungen zwischen den Westschweizer Mitgliedern des SAV zu stärken. Die UAPG freut sich, als Mitglied des SAV bei seiner Stärkung in den Westschweizer Kantonen mitwirken zu dürfen.

Seit September 2014 sind vier Westschweizer Verbände dem Arbeitgeberverband beigetreten: die Walliser Industrie- und Handelskammer (2015), das Groupement des Entreprises Multinationales (2017), der Westschweizer Arbeitgeber-Dachverband des Maler- und Gipsergewerbes (2017) sowie die Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (2019). Zudem ist der SAV Anfang Juli des Berichtsjahrs eine Partnerschaft mit dem Centre Patronal eingegangen.

Im letzten Jahrzehnt hat sich die «Antenne Romande» dafür engagiert, die Zusammenarbeit zwischen den Westschweizer Mitgliedern des SAV zu fördern. So sei daran erinnert, dass gemeinsam mit den wichtigsten Wirtschaftsverbänden der Westschweiz zwei Dokumente zum Thema Homeoffice erarbeitet wurden: der «Leitfaden für Homeoffice» vom 15. Oktober 2020 und der «Leitfaden Grenzüberschreitendes Homeoffice» vom 13. Januar 2022.

Um den SAV und seine Positionspapiere in der Westschweiz bekannter zu machen, hat die «Antenne romande» an der Organisation mehrerer Anlässe zu arbeitgeberpolitischen Themen mitgewirkt. So fanden in Genf, Lausanne, Sitten und Freiburg mehrere Seminare zur Stellenmeldepflicht statt, die in Umsetzung der Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» per 1. Juli 2018 eingeführt wurde.

Seit 2014 hat die «Antenne romande» aktiv mehrere Abstimmungskampagnen für den bilateralen Weg und die Modernisierung unseres Altersvorsorgesystems geführt. Sie spielte unter anderem eine führende Rolle bei der Abstimmungskampagne zur Reform der AHV (AHV 21), die das Volk am 25. September 2022 angenommen hat.

Bemerkenswert ist auch, dass die Medienpräsenz des SAV in den letzten zehn Jahren zugenommen hat. Um die Positionen des SAV besser bekannt zu machen, schreibt der Leiter der «Antenne romande» regelmässig eine Kolumne in der Zeitung «L'Agefi».

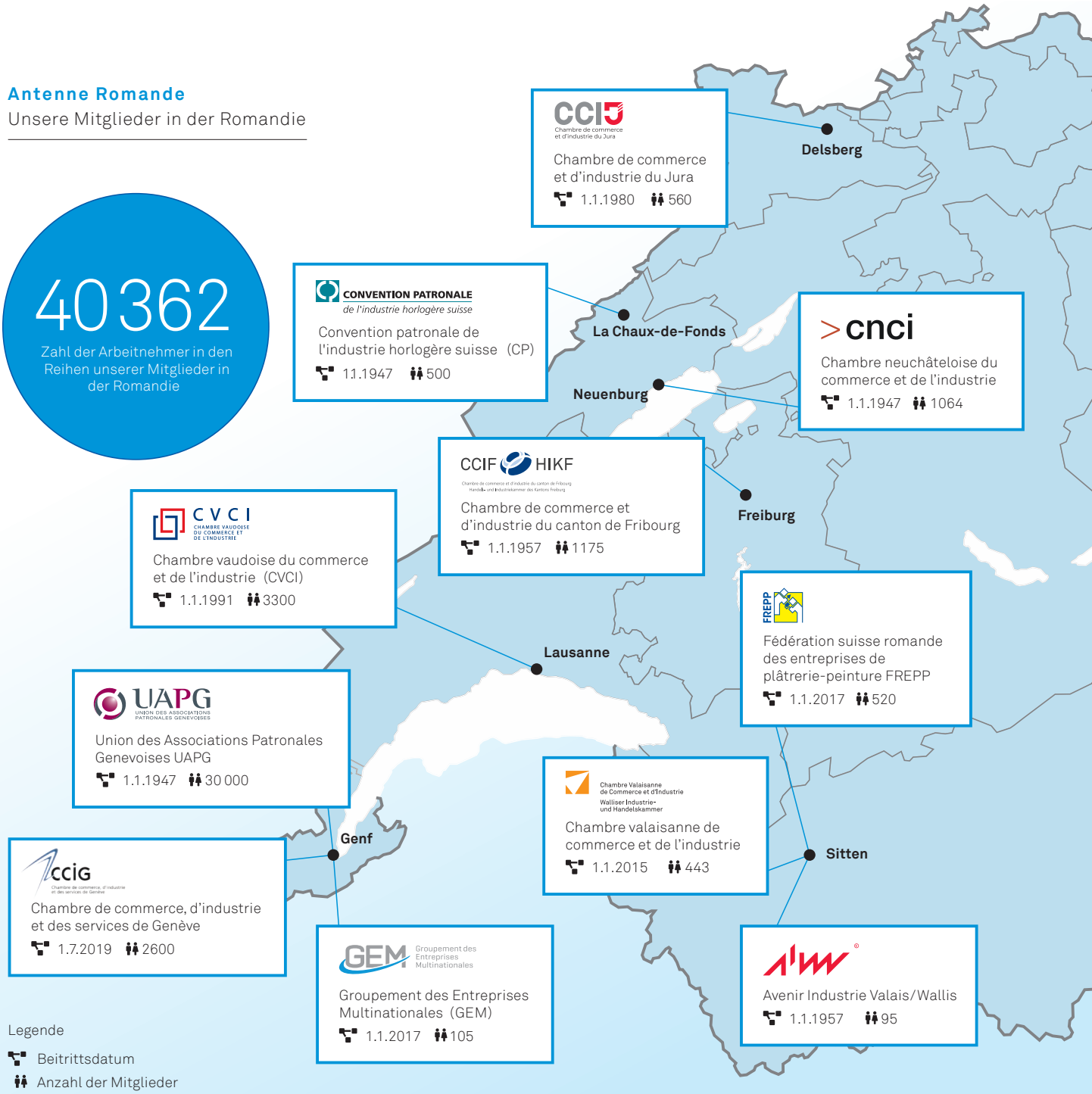
Die «Antenne romande» wird ihre Tätigkeit in den nächsten Jahren mit zwei Schwerpunkten weiterführen: dem Erhalt eines flexiblen und offenen Arbeitsmarkts sowie der finanziellen Nachhaltigkeit der Altersvorsorge. Vorrangig wird auch die Annahme der Bilateralen-III-Verträge sein. Mit einem BIP von 179,9 Milliarden Franken im Jahr 2022 macht die Westschweiz ein Viertel der Schweizer Wirtschaft aus. Dieser Erfolg hängt in hohem Masse von einem einfachen und diskriminierungsfreien Zugang zum europäischen Markt sowie von der Einstellung von Personal aus der EU ab, das die in vielen Sektoren fehlenden einheimischen Arbeitskräfte ergänzt.

Pierre-Alain Berret
Direktor der CCIJ

«Die ‹Antenne romande› des SAV hat wirklich ein offenes Ohr für die regionalen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt. So hat sie 2024 unsere Forderung, die bisherige Dauer der Kurzarbeitsentschädigung um weitere sechs Monate zu verlängern, mit voller Überzeugung unterstützt. Die Chambre de commerce et d'industrie du Jura (CCIJ) begrüsst dieses Engagement und schätzt es sehr, dass sie eine ebenso effiziente wie glaubwürdige Verbindung zur nationalen Interessenvertretung für ihre 570 Mitgliedsunternehmen hat.»

Antenne Romande
Unsere Mitglieder in der Romandie

40 362
Zahl der Arbeitnehmer in den Reihen unserer Mitglieder in der Romandie



Legende
- Beitrittsdatum
- Anzahl der Mitglieder

Severin Moser
President

SRF news
Roland Müller
Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband
SRF
Severin Moser
Präsident Arbeitgeberverband
SRF

Internationale Arbeitgeberpolitik: das Jahr 2024 in Kürze

Die UN-Sonderorganisation ILO hat im Juni 2024 ihre 112. Internationale Arbeitskonferenz in Genf durchgeführt. Diskutiert wurde über biologische Gefahren am Arbeitsplatz mit dem Ziel, 2025 ein Übereinkommen zu erreichen. Der Bundesrat unterstützt die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191. Es wurde ein neuer Nationaler Aktionsplan (NAP) für Wirtschaft und Menschenrechte für die Jahre 2024–2027 verabschiedet.

Text: Marco Taddei

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation für Arbeitsfragen im System der Vereinten Nationen. Die allgemeinen Leitlinien der Organisation werden von der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) festgelegt, zu der sich die Delegierten aus 181 Ländern einmal jährlich im Juni in Genf versammeln. An dieser Konferenz nehmen Vertreter der Regierungen, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber aus den ILO-Mitgliedstaaten teil. Der Schweizerische Arbeitgeberverband stellt jährlich die schweizerische Delegation der Arbeitgeber bei der IAK zusammen.

Internationale Arbeitskonferenz 2024

Die 112. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) fand vom 3. bis 14. Juni in Genf statt mit rund 3000 Teilnehmenden, darunter mehr als 600 Arbeitgeber. An dieser Konferenz begannen die Delegierten die erste normative Diskussion über biologische Gefahren am Arbeitsplatz, die an der IAK 2025 zur Verabschiedung eines Übereinkommens, ergänzt durch eine Empfehlung, führen soll.

In den ersten Diskussionen wurde festgestellt, dass biologische Gefahren, ob ansteckend oder nicht, in verschiedenen Branchen und Arbeitsstätten weltweit ein erhebliches Gesundheitsrisiko darstellen. Die COVID-19-Pandemie hat die gravierenden Folgen unkontrollierter biologischer Gefahren auf globaler Ebene vor Augen geführt.

Die Delegierten stiessen auf die Schwierigkeit, die biologischen Gefahren in der Arbeitswelt genau zu definieren. Sie wiesen auch auf die Notwendigkeit hin, die Verantwortung in diesem Bereich zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu teilen.

ILO-Übereinkommen Nr. 191

Das ILO-Übereinkommen Nr. 191 zielt darauf ab, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in das Rahmenwerk der ILO-Grundprinzipien und -rechte aufzunehmen. Es wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2022 angenommen.

Der Bundesrat hat am 15. Mai 2024 eine Botschaft zum Übereinkommen Nr. 191 verabschiedet. Er spricht sich für die Ratifizierung aus, die seiner Ansicht nach keine Anpassung der Rechtsvorschriften erfordert und keine neuen Verpflichtungen mit sich bringt. Die Arbeitgeber teilen die Meinung des Bundesrats und unterstützen die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 191.

Im Dezember 2024 hat sich der Nationalrat mit dem Übereinkommen Nr. 191 befasst. Er hat beschlossen, das Thema an den Bundesrat zurückzugeben. Dieser muss in einem ergänzenden Bericht angeben, welche Bestimmungen des Übereinkommens direkt und welche indirekt anwendbar sind.

Nationaler Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte 2024 – 2027

Die 2011 verabschiedeten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte bilden einen international anerkannten Rahmen zur Klärung der komplementären Rollen von Staat und Wirtschaft in diesem Bereich. Der Bundesrat hat im Dezember 2016 einen Nationalen Aktionsplan (NAP) zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien verabschiedet. Die Schweiz gehört zu den ersten Ländern mit einer solchen Strategie, die sich bereits bewährt hat.

Der Bundesrat hat am 13. Dezember 2024 einen neuen NAP für die Jahre 2024 – 2027 beschlossen. Der aktualisierte Aktionsplan, der vom Schweizerischen Arbeitgeberverband mitgetragen wird, soll einerseits den Herausforderungen durch die neuen Regelungen begegnen und andererseits Unternehmen dabei unterstützen, ihre Sorgfaltspflichten in Menschenrechtsfragen zu verbessern.

Gesellschaftliche Realität verlangt angepasste steuerliche Rahmenbedingungen

Die gesellschaftliche Realität sieht heutzutage vielerorts so aus, dass innerhalb einer Familie oder einer eingetragenen Partnerschaft beide Ehepartner erwerbstätig sind. Die geltenden staatlichen Rahmenbedingungen werden diesem Umstand in vielen Fällen nicht gerecht. Eine zivilstandsunabhängige Besteuerung wäre ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Blick des Chefökonomen
Text: Dr. Simon Wey

Derzeit werden Ehepaare sowie gleichgeschlechtliche Paare, die in einer eingetragenen Partnerschaft leben, gemeinsam besteuert. Wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind, bezahlen sie aufgrund der Steuerprogression höhere Steuern als unverheiratete Paare, die separat veranlagt werden. Es ist unfair und nicht mehr zeitgemäss, dass zweitverdienende Ehepartner – in vielen Fällen die Frauen – gegenüber den Hauptverdienern durch einen höheren Grenzsteuersatz benachteiligt werden.

Mit der Individualbesteuerung würden Zweitverdienende – ganz unabhängig vom Zivilstand – nach ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit besteuert. Als Folge davon würde den Betroffenen mehr vom Arbeitseinkommen zur Verfügung stehen, wodurch der Erwerbsanreiz substanziell erhöht würde. Eine Studie von Ecoplan[1] hat die Folgen für die Wirtschaft folgendermassen quantifiziert: Mit einer zivilstandsunabhängigen Besteuerung könnten gegen 60 000 vollzeitäquivalente Arbeitskräfte zusätzlich für den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Dieses Potenzial ist angesichts der sich stark akzentuierenden Arbeitskräftelücke essenziell.

> **Die Individualbesteuerung würde den Erwerbsanreiz substanziell erhöhen.**

Die Statistik zeigt, dass viele Mütter – sofern sie arbeiten – in tiefen Arbeitspensen arbeiten. Ein zentraler Grund dafür sind die ungenügenden Rahmenbedingungen, wobei neben der altmodischen Besteuerung von Zweitverdienenden auch das oft fehlende und teure Angebot von familienexternen Kinderbetreuungsplätzen (Kindertagesstätten) dazugehört. Immerhin können die als Folge der familienexternen Kinderbetreuung anfallenden Kosten bereits heute bis zu einem Betrag von 25 000 Schweizer Franken von der direkten Bundessteuer abgezogen werden. Dennoch hat die Politik den Handlungsbedarf erkannt und ist daran, neben der Einführung einer Individualbesteuerung auch den Ausbau von bezahlbaren familienexternen Kinderbetreuungsangeboten voranzutreiben.

An der Umsetzung dieser Massnahmen führt aus mehreren Gründen kein Weg vorbei. Zum einen ist es volkswirtschaftlich ineffizient, den Frauen nach der Geburt des ersten Kindes im Arbeitsmarkt unnötig Steine in den Weg zu legen. Zum anderen zeigt sich an der teils zuwanderungskritischen Haltung der Bevölkerung, dass alles darangesetzt werden muss, die im Inland verfügbaren Arbeitskräfte bestmöglich für den Arbeitsmarkt zu erschliessen.

Die Rechnung ist relativ einfach: Sollte es der Schweiz zukünftig nicht gelingen, inländische Arbeitskräfte verstärkt für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, muss ein wesentlicher Teil der Arbeitskräftenachfrage durch zusätzliches ausländisches Personal gedeckt werden. Sofern die Bereitschaft zur Umsetzung der angesprochenen Massnahmen im Inland fehlt und die Zuwanderung überschaubar bleiben soll, bleiben Stellen unbesetzt, was die Schweizer Volkswirtschaft zwangsläufig unter ihrem Potenzial wachsen liesse.

Die nächsten Jahre werden für die Schweizer Wirtschaft und die Schweiz insgesamt richtungsweisend sein: Es stellt sich die Frage, ob die staatlichen Rahmenbedingungen im Inland so verbessert werden können, dass die noch vorhandenen inländischen Potenziale verstärkt für den Arbeitsmarkt gewonnen werden können und die Produktivität erhöht werden kann, oder ob dieses Potenzial ungenutzt bleibt, womit die Schweiz umso stärker auf die Zuwanderung aus EU/EFTA- und Drittstaaten angewiesen wäre. Falls diese Tür durch eine Annahme der Nachhaltigkeitsinitiative der SVP geschlossen würde, blieben viele Stellen unbesetzt, mit den entsprechenden Auswirkungen auf unseren Wohlstand.

1 ecoplan.ch/download/aib_sb_de.pdf

Das Arbeitgeberjahr 2024 in Zahlen

Verband

95

Mitglieder
vereint der Schweizerische Arbeitgeberverband per Stichtag 1. Januar 2025. Das sind:

46

Branchenorganisationen

45

Regionalorganisationen

4

Einzelunternehmen

~ 100 000

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

~ 2 000 000

Arbeitnehmende
sind indirekt im SAV vertreten.

6

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

Politik

29

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

88

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

32

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

6

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

2

Abstimmungsparolen
fasste der SAV zu arbeitgeberpolitisch relevanten Vorlagen.

Medien

9

Medienmitteilungen
veröffentlichten die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitischen Kernthemen.

2330

Medienbeiträge
nahmen Bezug auf den SAV und seine Positionen – konkret:

916

Printbeiträge

157

Radio- und TV-Beiträge

1257

Beiträge in Online-Medien

Online

152

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

526 684

Nutzerinnen und Nutzer
besuchten die Webseite arbeitgeber.ch.

215 462

Seitenaufrufe
generierte die Webseite insgesamt. Am häufigsten wurde die Startseite mit 29 220 Klicks aufgerufen.

2110

Follower auf X
zählt die Arbeitgeber-Community.

2668

Follower auf LinkedIn
folgen dem SAV. Hier wuchs die Community gegenüber 2023 um fast 50 Prozent.

Veranstaltungen/ Publikationen

3

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

67

Externe Veranstaltungen (inkl. online)
boten den Arbeitgebern eine Plattform, um in Referaten und Podiumsdiskussionen ihre Positionen zu vertreten.

11

Newsletter
verschickten die Arbeitgeber in einer deutschen und einer französischen Ausgabe.

4686

Abonnentinnen und Abonnenten
erhielten regelmässig den Newsletter.

Die Arbeitgeber

Die Arbeitgeber mit einem neuen, modernen Gesicht

Moderner, stringenter, zugänglicher. Das ist der neue Markenauftritt des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Damit setzt die Stimme der Arbeitgeber ein prägnantes Zeichen mit Blick in die Zukunft – mit dem Anspruch, die Schweizer Politik weiterhin aktiv, konstruktiv und wirkungsvoll mitzugestalten.

In eigener Sache

Text: Stefan Heini
Foto: iStock

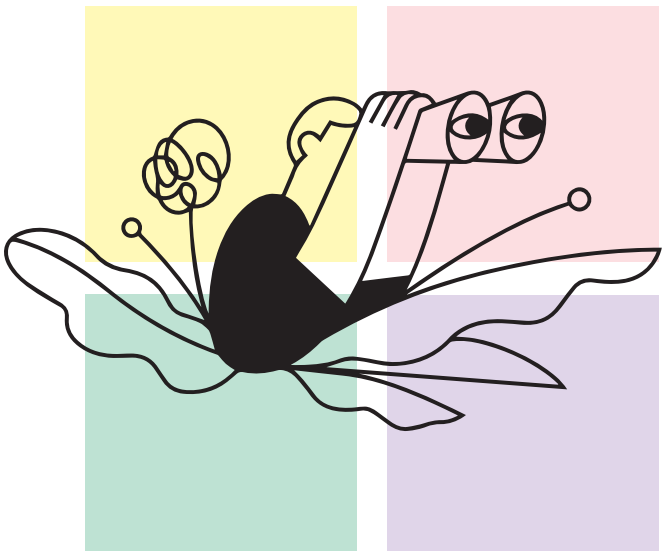
Sofern Sie, liebe Leserinnen und Leser, den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) bereits länger verfolgen, werden Sie es sofort festgestellt haben: Der Geschäftsbericht 2024 sieht anders aus als die Pendants der Vorjahre: Sowohl Logo als auch Bildsprache kommen in einem neuen Kleid daher.

Der Grund dafür ist, dass der merklich in die Jahre gekommene Auftritt des SAV in den letzten Monaten grundlegend modernisiert wurde. Die neue Marke gibt dem visuellen Aussenauftritt des Verbands wieder jene Stringenz zurück, die nach knapp drei Jahrzehnten ausgebliebener Gesamtüberarbeitung zunehmend verloren gegangen war.

Der modernisierte Auftritt umfasst neben einem neuen Logo eine neue Farbpalette und eine angepasste Bildwelt – alles Elemente, die sich stark an die ursprüngliche Markenidentität anlehnen und identifizierte Schwachstellen ausmerzen, um die Marke moderner und noch zugänglicher sowie prägnanter zu machen. Ein moderner Markenauftritt in Kombination mit den entsprechenden Inhalten bietet noch bessere Chancen, die Werte und Haltungen des Verbands in zeitgemässer Form und einprägsam zu kommunizieren. Diverse Kommunikationskanäle – wie der Bericht, den Sie in den Händen halten – wurden bereits umgestaltet. Weitere werden folgen, darunter die Webseite.

Eine starke Marke ist ein entscheidender Faktor, um Vertrauen zu schaffen und eine solide Basis für langfristigen Erfolg zu legen. Mit einem neuen, einheitlichen Markenauftritt setzt der Verband ein klares Zeichen für seine Zukunftsorientierung und den Willen, die Schweizer Politik weiterhin aktiv und konstruktiv mitzugestalten. Zugunsten eines liberalen Wirtschaftsstandorts, für optimale Rahmenbedingungen für Arbeitgeber am Standort Schweiz sowie zur Verwirklichung einer liberalen und sozialen Marktwirtschaft.

Die Arbeitgeber



Die Arbeitgeber

Les Employeurs

The Employers

Gli Imprenditori

Mitglieder

Stand 1. Januar 2025

Branchenorganisationen

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

Allpura – Arbeitgeberverband Gebäudedienstleistungen
www.allpura.ch

AM Suisse
www.amsuisse.ch

Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungs-unternehmen

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

Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten
www.cemsuisse.ch

ARTISET
www.artiset.ch

Avenergy Suisse
www.avenergy.ch

Seit 1.1.2025:
Association Spitex privée Suisse ASPS
Präsident: SR Pirmin Bischof
Geschäftsführer: Marcel Durst
www.spitexprivee.swiss

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
www.chocosuisse.ch

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

digitalswitzerland
www.digitalswitzerland.com

dpsuisse
www.dpsuisse.ch

EIT.swiss
www.eitswiss.ch

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

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

GastroSuisse
www.gastrosuisse.ch

Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)
www.gemonline.ch

H+ Die Spitäler der Schweiz
www.hplus.ch

Handel Schweiz
www.handel-schweiz.com

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

HotellerieSuisse – Swiss Hotel Association
www.hotelleriesuisse.ch

IG Detailhandel Schweiz
www.ig-detailhandel.ch

kibesuisse – Verband Kinderbetreuung Schweiz
www.kibesuisse.ch

KUNSTSTOFF.swiss
www.kunststoff.swiss

Schweizer Brauerei-Verband
www.bier.swiss

Schweizer Notarenverband
www.snv-fsn.ch

Schweizerischer Baumeisterverband
www.baumeister.ch

Schweizerischer Versicherungsverband SVV
www.svv.ch

SIBA Swiss Insurance Brokers Association
www.siba.ch

SMGV Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband
www.smgv.ch

Spitex Schweiz
www.spitex.ch

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

suissetec – Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband
www.suissetec.ch

Swico – Wirtschaftsverband der Schweizer ICT- und Online-Branche
www.swico.ch

SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe
www.swissmechanic.ch

Swissmem – ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie
www.swissmem.ch

Swiss Retail Federation
www.swiss-retail.ch

swissstaffing
www.swissstaffing.ch

Swiss Textiles Textilverband Schweiz
www.swisstextiles.ch

Verband der Schweizer Druckindustrie (vsd)
www.vsd.ch

Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN
www.schweizermedien.ch

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

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

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

VSSM Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten
www.vssm.ch

Regionalorganisationen

Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)
www.aihk.ch

AGV Arbeitgeberverband Rheintal
www.agv-rheintal.ch

AITI Associazione Industrie Ticinesi
www.aiti.ch

Arbeitgeberverband Region Basel
www.arbeitgeberbasel.ch

Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung
www.agvkreuzlingen.ch

Arbeitgeber-Verband Rorschach und Umgebung
www.agv-rorschach.ch

Arbeitgeberverband Sarganserland – Werdenberg
www.agv-sw.ch

Arbeitgeberverband See und Gaster
www.agvsg.ch

Arbeitgeber Zürich VZH
www.vzh.ch

Avenir Industrie Valais / Wallis
www.avenir-industrie-valais.ch

Cc-Ti Camera di commercio, dell industria, dell artigianato e dei servizi del Cantone Ticino
www.cc-ti.ch

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève
www.ccig.ch

Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg
www.ccif.ch

Chambre de commerce et d'industrie du Jura
www.ccij.ch

Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie
www.cnci.ch

Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie CVCI
www.cvci.ch

Chambre valaisanne de commerce et d'industrie
www.cci-valais.ch

Glarner Wirtschaftskammer
www.glwk.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden
www.hkgr.ch

Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell IHK
www.ihk.ch

Industrie- und Handelskammer Thurgau
www.ihk-thurgau.ch

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ
www.ihz.ch

Industrie- und Handelsverband Grenchen und Umgebung
www.ihvg.ch

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
www.berner-arbeitgeber.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung

Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland

Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB)
www.berner-arbeitgeber.ch

Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND
www.wirtschaftthunoberland.ch

WVO Wirtschaftsverband Oberaargau
www.wvo-oberaargau.ch

Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK)
www.lihk.li

Solothurner Handelskammer
www.sohk.ch

Union des Associations Patronales Genevoises UAPG
www.uapg.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

Vereinigung zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)
www.vzai.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung
www.agv-affoltern.ch

Arbeitgeber-Verband Zürcher Oberland und rechtes Seeufer
www.avzo.ch

Arbeitgeberverein Zürichsee-Zimmerberg (AZZ)
www.agzz.ch

AZU Arbeitgeber Zürcher Unterland
www.azu.ch

Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)
www.haw.ch

INDUSTRIEVEREIN VOLKETSWIL – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung
www.ivv.ch

Industrievereinigung Weinland

ivz Industrie-Verband Zürich
www.ivz.ch

Zuger Wirtschaftskammer
www.zwk.ch

Einzelmitglieder

BLS AG
www.bls.ch

Die Schweizerische Post AG
www.post.ch

Schweizerische Bundesbahnen SBB
www.sbb.ch

Swisscom AG
www.swisscom.ch

Die ausführlichen und laufend aktualisierten Adressangaben unserer Mitglieder können der Website www.arbeitgeber.ch/ueber-uns/mitglieder entnommen werden.

Martino Piccioli
AITI Associazione Industrie Ticinesi

«Geregelte Verhältnisse mit der EU sind elementar für die Schweizer Wirtschaft. Mit 180 000 aktiven Einwohnern und 250 000 Arbeitsstellen sind für Tessiner Unternehmen gute Beziehungen mit dem Grenzgängerarbeitsmarkt unabdingbar.»

Vorstandsausschuss

Stand 1. Januar 2025

Präsident

Severin Moser

Vizepräsidenten

Sophie Dubuis
Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

Gian-Luca Lardi
Schweizerischer Baumeisterverband

Quästor

Michael Müller
Schweizerischer Versicherungsverband SVV

Mitglieder

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

Andreas Eichenberger
swissstaffing

Lukas Gähwiler
Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

Christian Holzgang
Swissmem – ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie

Daniel Huser
suissetec – Schweizerisch Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband

Martino Piccioli
AITI Associazione Industrie Ticinesi

Casimir Platzer
GastroSuisse

Patrick Pulver
Chambre vaudoise du commerce de l'industrie CVCI

Roger Süess
digitalswitzerland

Elisabeth Catharina Vock
Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleitungsunternehmen (VBPCD)

Marianne Wildi
Aargauische Industrie- und Handelskammer AIHK

Rolf Zehnder
H+ Die Spitäler der Schweiz

Vorstand

Stand 1. Januar 2025

Mitglieder

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

Willi Bachmann
KUNSTSTOFF.swiss

Birgit Bally
Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

Armin Berchtold
Verband Schweizerischer Sicherheits-dienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

Andrea Berlinger Schwyter
Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell IHK

Jürg Brechbühl
Allpura – Arbeitgeberverband Gebäudedienstleistungen

Pascal Buchser
CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten

Marcel Delasoie
Fédération suisse romande des entreprises de plâterie-peinture FREPP

Daniel Everts
Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)

Mario Freda
SMGV Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband

Gaby Gerber
Schweizer Brauerei-Verband

Beat Hauenstein
Arbeitgeberverband Region Basel

Patrick Hauser
HotellerieSuisse - Swiss Hotel Association

Dr. Thomas Heiniger
Spitex Schweiz

Carla Hirschburger-Schuler
SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller

Daniel Hofer
Avenergy Suisse

Thomas Hurter
Nationalrat, AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt

Thomas Iten
VSSM Verband Schweizerischer Schreinereimeister und Möbelfabrikanten

Dagmar Jenni
Swiss Retail Federation

Dr. Uwe E. Jocham
Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Horst Johner
BLS AG

Markus Jordi
Schweizerische Bundesbahnen SBB

Sarah Keiser-Wüger
Schweizer Notarenverband

Thomas Keller
EIT.swiss

Markus Lehmann
Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA

Philipp Marti
Arbeitgeber Zürich VZH

Peter Meier
AM Suisse

Adrian Müller
Swico – Wirtschaftsverband der Schweizer ICT- und Online-Branche

Christian Müller
Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Rolf Müller
ARTISET

Christoph Nussbaumer
Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN

Klementina Pejic
Swisscom AG

Cornelia Peltenburg
kibesuisse – Verband Kinderbetreuung Schweiz

Daniel A. Pfirter
Handel Schweiz

Luc Pillard
IG Detailhandel Schweiz

Peter Ritter
EXPERTsuisse – Schweizer Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand

François Rohrbach
Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)

Andreas Ruch
Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

Thomas Schaffter
dpsuisse

Valérie Schelker
Die Schweizerische Post AG

Peter Schilliger
Nationalrat, frei gewähltes Mitglied

Dr. Markus Staub
VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE (VSD)

Hansjörg Steiner
Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

Nicola R. Tettamanti
SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe

Mark P. Trösch
Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Sandra von May-Granelli
Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)

Silvan Wildhaber
Swiss Textiles Textilverband Schweiz

Ehrenmitglieder

Dr. Guido Richterich

Dr. Rudolf Stämpfli

Gast

Monika Rühl
economiesuisse

Revisionsstelle

OBT AG, Zürich

Gian-Luca Lardi
Schweizerischer Baumeisterverband

«Die Schweizer Bauwirtschaft steht aktuell vor mehreren bedeutenden Herausforderungen. Zentral ist die Digitalisierung, die vor allem Chancen bietet, jedoch erhebliche Anpassungen in den Arbeitsprozessen erfordert.»

Geschäftsstelle

Stand 1. März 2025

Gesamtleitung

Prof. Dr. iur. Roland A. Müller
Direktor

Dr. oec. HSG Patrick Chuard
Chefökonom

Dr. iur. Christian Maduz
Rechtskonsulent

Berta Müller
Direktionsassistentin

Ressort Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

Daniella Lützelschwab
Mitglied der Geschäftsleitung und Ressortleiterin

Andrea Schwarzenbach
stv. Ressortleiterin

Ressort Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung

Nicole Meier
Mitglied der Geschäftsleitung und Ressortleiterin

Jeannine Erb
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Bildungspolitik und Bildungsprojekte

Administration

Sabine Maeder
Assistentin (Koordination)
Arbeitsmarkt
Bildung
Sozialpolitik

Flore Keller
Assistentin
«Antenne romande»/
Internationales

Astrid Egger
Finanz- und Rechnungswesen

Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen

Barbara Zimmermann-Gerster
Mitglied der Geschäftsleitung und Ressortleiterin

Roger Riemer
stv. Ressortleiter

Ressort Internationale Arbeitgeberpolitik

Marco Taddei
Mitglied der Geschäftsleitung, Responsable Suisse romande und Ressortleiter

Ressort Kommunikation

Stefan Heini
Mitglied der Geschäftsleitung und Ressortleiter

Jonas Lehner
stv. Ressortleiter

Anna Fuss
Projektleiterin Kommunikation

Duygu Toy
Mitarbeiterin Kommunikation

Mandate

Stand 1. Januar 2025

Arbeitsmarkt

ALV-Ausgleichsfonds: Aufsichtskommission (inkl. Ausschuss): Vizepräsidentin
Daniella Lützelschwab

Eidgenössische Arbeitskommission
Daniella Lützelschwab

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
Daniella Lützelschwab

Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen
Kareen Vaisbrot

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
Roger Riemer

Eidgenössische tripartite Kommission für die Flankierenden Massnahmen
Daniella Lützelschwab

Expertengruppe Wirtschaftsstatistik
Patrick Chuard-Keller

Kommission für Wirtschaftspolitik
Roland A. Müller

Suva: Vizepräsident des Suva-Rates und Vizepräsident des Suva-Ratsausschusses
Roland A. Müller

Bildung

Éducation 21 – Bildung für Nachhaltige Entwicklung: Stiftungsrat
Nicole Meier

Tripartite Berufsbildungskonferenz
Nicole Meier

Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung (IGKG) Schweiz
Nicole Meier

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

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

Stiftung SwissSkills: Stiftungsrat
Nicole Meier

Sozialpolitik

BVG-Auffangeinrichtung: Präsidentin Stiftungsrat, Mitglied Stiftungsrats- und Anlageausschuss
Barbara Zimmermann-Gerster

BVG-Sicherheitsfonds: Stiftungsrat
Barbara Zimmermann-Gerster

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

Eidgenössische AHV- / IV-Kommission: finanzmathematischer Ausschuss und IV-Ausschuss
Barbara Zimmermann-Gerster

Eidgenössische BVG-Kommission
Barbara Zimmermann-Gerster

Eidgenössische Kommission für Familienfragen
Vakant

Expertengruppe Sozialstatistik
Roger Riemer

UVG-Ersatzkasse: Stiftungsrat
Roger Riemer

Internationales

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

Business and Industry Advisory Committee to the OECD
Marco Taddei

Businesseurope: Council of Presidents
Severin Moser

Businesseurope: Executive Committee
Roland A. Müller

EFTA-Konsultativausschuss
Marco Taddei

Eidgenössische Kommission zur Beratung des Nationalen Kontaktpunktes für die OECD-Leitsätze
Marco Taddei

Eidgenössische tripartite Kommission für die IAO-Angelegenheiten
Barbara Zimmermann-Gerster

Internationale Arbeitsorganisation
Marco Taddei

Internationaler Verband der Arbeitgeber
Marco Taddei

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

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

Bildnachweise
Umschlag: iStock
Seite 1: Rob Lewis
Seite 3: Stefan Heini
Seite 4: Alex Kaeslin
Seite 7: iStock
Seite 12: iStock
Seite 15: SAV
Seite 17: SwissSkills/Michael Zanghellini
Seite 19: Viva AG
Seite 20: Keystone/Westend61/Mareen Fischinger
Seite 24–25: Beat Baschung, Rob Lewis
Seite 30: iStock
Seite 34: iStock
Seite 37: iStock

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

Die Arbeitgeber
Les Employeurs
Gli Imprenditori

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

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

Büro Lausanne:
47, Avenue d'Ouchy
1006 Lausanne
T +41 (0)21 616 30 60

www.arbeitgeber.ch
verband@arbeitgeber.ch