

2020



1	EDITORIAL
2	IM INTERVIEW: CASIMIR PLATZER UND PHILIPPE BAUER
6	SCHWERPUNKT: SOZIALPARTNERSCHAFT TRÄGT DURCH DIE KRISE
8	WAS DIE ARBEITGEBER 2020 BEWEGTE
10	ARBEITSMARKT
16	BILDUNG
22	SOZIALPOLITIK
27	ANTENNE ROMANDE
28	INTERNATIONALES
30	KOMMUNIKATION
35	DER BLICK DES CHEFÖKONOMEN
36	DAS ARBEITGEBERJAHR 2020 IN ZAHLEN
39	IN EIGENER SACHE
40	MITGLIEDERVERZEICHNIS
43	VORSTANDSAUSSCHUSS
44	VORSTAND
46	GESCHÄFTSSTELLE
48	MANDATE

Umschlag

Päckliflut im Lockdown: Vom Paketdepot lädt Michael die Bestellungen direkt in den Lieferwagen für die Zustellung an die Kunden.

EDITORIAL

Geschätzte Mitgliederorganisationen
Sehr geehrte Damen und Herren



Roland A. Müller, Direktor (links),
und Valentin Vogt, Präsident des
Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Das Jahr 2020 wird auch für die Arbeitgeber in die Annalen der Geschichte eingehen. Am Anfang des Berichtsjahres beobachteten wir zwar die von Wuhan ausgehenden Entwicklungen in China aufmerksam, waren aber für das neue Jahr noch sehr zuversichtlich. Die Ereignisse der weiteren Monate, die vom neuartigen Coronavirus dominiert wurden, forderten den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) ausserordentlich.

Zusammen mit dem Bundesrat wechselte der SAV in den Krisenmodus, nachdem die Landesregierung am 16. März die «ausserordentliche Lage» ausgerufen hatte. Mit der Mobilisierung der Truppen, Veranstaltungsverbots, der Schliessung von Geschäften und Lokalen war die Wirtschaft stark gefordert. Seit dem ersten Lockdown war unser nationaler Dachverband als Sozialpartner für den Bundesrat direkter Ansprechpartner zur Bewältigung der Pandemie. Dabei war es unser oberstes Prinzip, ein Gleichgewicht zwischen Gesundheit in der Bevölkerung und Stabilität in der Wirtschaft zu finden.

Das tripartite Vorgehen zwischen dem Bundesrat, den Sozialpartnern und den Kantonen war in der Zeit des Notrechts und auch danach ausschlaggebend, um rasch die nötigen Hilfsmassnahmen bereitzustellen. Die Arbeitgeber setzten ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern in vorbildlicher Weise um. Gemeinsam mit allen beteiligten Akteuren gelang es so, rasch und konsequent den Herausforderungen des Arbeitslebens zu begegnen. Ausserdem achtete der SAV im Pandemie-Jahr besonders darauf, direkt und glaubwürdig sowohl mit den Medien als auch mit weiteren Anspruchsgruppen zu kommunizieren.

Zur Abfederung des massiven Wirtschaftseinbruchs stützte sich der Dachverband auf die bewährten Krisenstabilisatoren, allen voran die Kurzarbeit. Hingegen lehnten wir Konjunkturprogramme ab, die erst wirken, wenn man sie nicht mehr braucht. Wo es ums Überleben von krisengebeutelten Branchen ging, unterstützte der SAV eine Härtefallregelung.

Die Reformen in der Altersvorsorge verloren auch während der Corona-Krise nicht an Dringlichkeit. Trotzdem nahm die ständerätliche Kommission die Beratungen zur «AHV 21» erst im August 2020 auf. Das Parlament behandelte die Botschaft sogar erst in der Frühjahrsession 2021. Im Bereich der beruflichen Vorsorge konnte der SAV hingegen einen ersten Etappensieg verzeichnen: Am 25. November 2020 verabschiedete der Bundesrat die Botschaft zur Reform «BVG 21» auf der Grundlage des Sozialpartnerkompromisses.

An der Mitgliederfront verzeichnete der SAV einen Zuwachs: Die Camera di commercio del canton Ticino (Cc-Ti) wurde mit Wirkung ab 1. Januar 2021 neues Mitglied unseres Dachverbands. Die Arbeitgeber freuen sich über diesen Neueintritt, der die regionale Vertretung des Kantons Tessin besser verankert und unsere Zusammenarbeit mit der lateinischen Schweiz auf eine neue Ebene stellt.

Wir bedanken uns für Ihren Einsatz zugunsten unserer Wirtschaft und Ihr Engagement zur Krisenbewältigung sowie zum Erhalt der Arbeitsplätze in dieser besonders herausfordernden Zeit und wünschen eine anregende Lektüre unseres Jahresberichts.

Valentin Vogt
Präsident

Roland A. Müller
Direktor

IM INTERVIEW: CASIMIR PLATZER UND PHILIPPE BAUER

«BEI DEN UNTERSTÜTZUNGS- MASSNAHMEN FÜR DIE WIRTSCHAFT FEHLT KONSISTENZ»

Ständerat Philippe Bauer und GastroSuisse-Präsident Casimir Platzer sind seit 2019 und 2020 Mitglieder des Vorstandsausschusses. Im Gespräch, das mitten in der zweiten Welle stattfand, erklären sie, wie ihre Branche die Corona-Krise erlebt und warum das föderalistische System für die Bekämpfung der Pandemie problematisch ist.

Die Schweiz steht bei den Ansteckungen, Hospitalisierungen und Todesfällen international und im Vergleich zur ersten Welle derzeit nicht sehr gut da.

Wie beurteilen Sie insgesamt das bisherige Krisenmanagement der Regierung?

Ph. Bauer: Ich finde, dass der Bundesrat die Krise bisher relativ gut bewältigt hat. Obschon während der zweiten Welle die Infektionszahlen viel stärker angestiegen sind als bei der ersten Welle, konnte man das Zusammenbrechen des Gesundheitssystems und der Wirtschaft verhindern. Auf institutioneller Ebene sorgt das Verhältnis zwischen dem Bund und den Kantonen schon für einige Probleme. Während der ersten Welle beklagten sich die Kantone darüber, dass sie vom Bund übersteuert worden seien. Doch heute stellt man fest, dass sie in ihren Beziehungen mit den anderen Kantonen oder mit gewissen Aufgaben, die sie übernommen haben, häufig überfordert sind. Auch unser parlamentarisches System stösst an seine Grenzen, wenn dringliche Entscheide zu fällen sind. In Situationen schwerer Krisen nimmt der Bundesrat die Zügel in die Hand und entscheidet, während sich das Parlament damit begnügt, die ergriffenen Massnahmen – insbesondere die finanziellen und sanitären – abzusegnen.

C. Platzer: Am Anfang fand ich, dass der Bundesrat in Bezug auf die Massnahmen und das Verhängen des Lockdowns gut und richtig agierte. Aber nach den ersten Lockerungsschritten hatte er eine zunehmend unglückliche Hand. Deshalb betrachte ich das Krisenmanagement des Bundesrats sehr kritisch. Vor allem das EDI und das BAG haben aus

meiner Sicht ihre Hausaufgaben nicht gemacht. Eine klare und sinnvolle Langzeit-Strategie vermisste ich gänzlich.

Können Sie das konkretisieren?

C. Platzer: Mit der Übergabe der Verantwortung an die Kantone im Frühsommer trat genau das ein, was Bundesrat Berset noch im April durch eine einheitliche Strategie hatte verhindern wollen: Ein Flickenteppich von Massnahmen und ein Gastronomietourismus zwischen den Kantonen. Der Bund hätte, spätestens als die Ansteckungszahlen hochschnellten, die Zügel wieder in die Hand nehmen sollen. Die zweite Welle sah man kommen, auch wenn sie schneller und heftiger eintraf. Mit den nötigen Vorkehrungen, den Erfahrungen im Gesundheitswesen sowie einem besseren Schutz der vulnerablen Personen hätten Betriebsschliessungen vermieden werden können. Es ist auch absolut unverständlich, dass unser vermeintlich bestes und teuerstes Gesundheitssystem ausgerechnet in einer Pandemie so schnell an seine Grenzen stösst.

Was ist aus Arbeitgebersicht das Wichtigste für die Bewältigung der Krise?

C. Platzer: Auch bei den Unterstützungsmassnahmen für die Wirtschaft fehlt meiner Meinung nach Konsistenz. Beim ersten Lockdown, als die Betriebe aus einer relativ komfortablen wirtschaftlichen Situation kamen, wurden sofort Kredite gesprochen. Als hingegen viele Betriebe bereits enorm geschwächt waren, hat der Bundesrat kaum mehr reagiert. Die Härtefallmassnahmen waren ursprünglich nicht für eine zweite Welle oder einen weiteren Lockdown gedacht. Auch hier kommt der Föderalismus an seine Grenzen. Für die vom erneuten (Teil-)



Philippe Bauer (links) und Casimir Platzer im Gespräch.

Lockdown besonders betroffenen Betriebe wie Fitnessstudios oder Restaurants müssten andere Unterstützungsmassnahmen zum Einsatz kommen. Der Bundesrat muss für den Schaden des zweiten Teil-Lockdowns Verantwortung übernehmen. Die Situation ist explosiv und das Vertrauen schwindet.

Ph. Bauer: Aus Sicht der Gastronomie, die ich durch beinahe dreissig Jahre als Rechtsberater von Gastro-Neuchâtel sehr gut kenne, kann ich bestätigen, dass die aktuelle Situation in der Branche explosiv ist.

Was müsste man dem Bundesrat noch verständlicher machen?

C. Platzer: Ungleichbehandlungen und Ungerechtigkeiten müssen korrigiert werden. Die Betriebe müssen in allen Kantonen gleich entschädigt werden. Der Bund müsste die Branchen eigentlich direkt unterstützen, vor allem über A-Fonds-perdu-Beiträge und Entschädigungen für ungedeckte Fixkosten. Übrigens gibt es bis heute keinen Nachweis, dass die Restaurants Treiber der Pandemie

sind. Im Gegenteil: Unsere Schutzkonzepte funktionieren. Die Gastronomie wird einzig als Mittel zum Zweck benützt, um Kontakte einzuschränken. Paradox dabei ist, dass Kontakte nun einfach im privaten Bereich ohne Schutzkonzepte stattfinden. Dabei bestätigen eine Studie des Gesundheitsökonom Prof. Dr. Konstantin Beck, Erhebungen von GastroSuisse und die Daten des BAG gleichermassen, dass die Schutzkonzepte im Gastgewerbe wirken.

Kann die Gastrobranche von sich aus etwas anbieten, um die Lage etwas zu entschärfen?

C. Platzer: Leider ist es zu spät, an der Systematik der Härtefallmassnahmen noch viel zu ändern, da einige Kantone bereits mit Auszahlungen angefangen haben. Es gibt übrigens Kreise, die meinen, dass man mit der Pandemie eine Strukturbereinigung vorantreiben könne. Das ist falsch, denn es würde insbesondere viele sehr gute Betriebe mit hohen Fixkosten oder viel Fremdkapital treffen. Der Markt muss entscheiden, wer überleben soll, doch im Moment spielt der Markt überhaupt nicht.

«Die zweite Welle sah man kommen. Mit den nötigen Vorkehrungen, den Erfahrungen im Gesundheitswesen sowie einem besseren Schutz der vulnerablen Personen hätten Betriebsschliessungen vermieden werden können».

Casimir Platzer

Und wie sieht die Situation für die Uhrenindustrie aus?

Ph. Bauer: Die Uhrenbranche hatte das grosse Glück, von keinem eigentlichen Lockdown betroffen gewesen zu sein. Deren grösste Sorge betrifft die wirtschaftliche Lage in den grossen Auslandsmärkten, von denen sie abhängt. Man muss auch differenzieren zwischen der Situation der grossen Gruppen, welche die Krise recht gut überstehen, und



Neuenburg genau das gleiche getan, damit die Wirtschaft einheitlich auftritt, vor allem gegenüber dem Staatsrat. Ich beobachte zudem, dass die Krise den verschiedenen Mitgliederverbänden zur Einsicht verholfen hat, dass sie gegenüber dem «Sozialpartner», der sich im letzten Frühling überhaupt nicht wie ein Partner verhalten hat, die gleichen Interessen haben.

Die Krise hat den Unternehmen auch die Bedeutung der Arbeitgeberverbände vor Augen geführt.

C. Platzer: Für uns ist die Situation etwas anders, da das Gastgewerbe eine der am stärksten betroffenen Branchen ist. Es ist verständlich, dass der SAV als Dachverband die Themen gesamtheitlich angeht. Gleichzeitig habe ich ein grosses Interesse gesehen, unsere Branche zu unterstützen, was ich sehr schätze. Es ist offensichtlich, dass die Gastronomiebranche und die direkt verbundenen Event- und Tourismusbranchen sehr stark unter der Krise leiden.

Gibt es auch Ratschläge an die Adresse der Arbeitgeber?

C. Platzer: In den letzten Jahren gab es eine grosse Uneinigkeit zwischen den drei Wirtschafts-Dachverbänden. Dies schwächt die Wirtschaft und schadet gemäss meiner Erfahrung auch der Glaubwürdigkeit in der Politik. Deshalb wünsche ich mir für die Zukunft wieder mehr Einigkeit. Das ist eine wichtige Voraussetzung für eine bessere Zusammenarbeit zwischen Verbänden, Dachverbänden und ihren Mitgliedern.

Ph. Bauer: In der Uhrenbranche haben wir zwei Verbände: den Verband der Uhrenindustrie, der sich mit den wirtschaftlichen Problemen befasst, und der Arbeitgeberverband, der für die rechtlichen Belange (GAV), die Gesundheit und Sicherheit, die Berufsbildung und die Pflege des Branchenimages zuständig ist. Ausserdem ist die Branchenstruktur sehr heterogen. Auf der Dachverbandsebene ist unser Anliegen gegenüber dem Schweizerischen Arbeitgeberverband demnach, dass er seine Visibilität, seine Rolle und seinen Einfluss in der Roman- die noch weiter ausbaut.

jener der Zulieferer, die viel stärker davon betroffen sind. Vereinfachend würde ich sagen, dass die Situation nicht gut, aber auch nicht katastrophal ist, und dass sich der Allgemeinzustand der Gruppen und der Unternehmen sehr unterschiedlich präsentiert. Die Krise hat eine bereits schwierige Situation eher noch verstärkt. Für eine Verbesserung der Lage wird vieles davon abhängen, ob der Rest der Welt das Virus erfolgreich bekämpfen kann und auf den wichtigsten Märkten die Kunden wieder Uhren kaufen werden.

Haben Sie im Ständerat bereits die Frage behandelt, wie es nach der Krise weitergehen soll und wie eventuelle Massnahmen aussehen könnten?

Ph. Bauer: Ja, dieses Thema wird diskutiert. Die Überlegungen bezüglich des Funktionierens des Parlaments haben sich intensiviert, insbesondere zur Möglichkeit und zur Teilnahme an virtuellen Kommissionssitzungen oder an Fernabstimmungen. Es stellen sich auch Fragen im Zusammenhang mit der Einbindung des Parlaments in Entscheidungen des Bundesrates, gerade in Verbindung mit den Erfahrungen aus der ausserordentlichen Lage während der ersten Welle, wo

das Parlament während beinahe sechs Wochen vom demokratischen Prozess ausgeschlossen war. Es gibt aus meiner Sicht ein Problem mit dem Funktionieren der politischen Institutionen, das mit der schweren Krise, die wir gerade durchleben, einhergeht.

C. Platzer: Es gab in den letzten Monaten immer wieder Konsultationen mit den Kantonen, doch in der Regel waren das Alibi-Übungen, nur für die Kulisse, denn die Haltung der Kantone wurde meistens ignoriert. Ich bin auch der Meinung, dass man im Umgang mit der Pandemie umdenken muss. Wir müssen endlich Wege finden, wie wir das Virus bekämpfen können, ohne ganze Branchen und letztlich grosse Teile der Wirtschaft stillzulegen.

Sprechen wir über die Rolle des SAV: Welches sind Ihre Erfahrungen, vor allem in der jetzigen Krise?

Ph. Bauer: Während der beiden Pandemiewellen hat der Schweizerische Arbeitgeberverband seine Rolle perfekt wahrgenommen, indem er die verschiedenen Verbände vereinigt und damit der Stimme der Arbeitgeber beim Bundesrat Gehör verliehen hat. Auf kantonaler Ebene hat

«Die Krise hat den Unternehmen auch die Bedeutung der Arbeitgeberverbände vor Augen geführt.»

Philippe Bauer

Sie sind beide im Vorstands-ausschuss des SAV und konnten bereits einige Erfahrungen in diesem Gremium sammeln. Wo lässt sich am meisten bewirken?

Ph. Bauer: Man muss schon sehen, dass in diesem Gremium die Themen auf einem höheren und auch abstrakteren Niveau diskutiert werden als in den Branchen. Nichtsdestotrotz sind die Diskussionen sehr interessant, und man kann vom Expertenwissen der Branchenvertreter wie Casimir Platzer für die Gastrobranche oder Gian-Luca Lardi für die Baubranche viel profitieren. Man lernt so auch die unterschiedlichen Probleme und Situationen der anderen Branchen kennen.

C. Platzer: Auch ich freue mich immer auf die Arbeit und den Austausch im Vorstands-ausschuss. Im gesamten Vorstand geht es vor allem um die Ver-

mittlung von aktuellen Informationen. Im bedeutend kleineren Vorstands-ausschuss kann man sich aktiver beteiligen, auch in den verschiedenen Arbeitsgruppen. Für unsere Branche ist es wichtig, die Bedeutung des Gastgewerbes für die gesamte Wirtschaft aufzuzeigen. Trotz vergleichsweise geringer Wertschöpfung sind wir mit rund 265 000 Arbeitsplätzen doch einer der grössten Arbeitgeber.

Seit der Ablehnung der Begrenzungsinitiative am 27. September 2020 ist das Rahmenabkommen der Schweiz mit der EU wieder sehr aktuell. Wie beurteilen Sie seine Chancen?

C. Platzer: Zuerst einmal sind wir ganz klar der Meinung, dass man die Bilateralen Verträge vorantreiben und wo nötig der jetzigen Zeit anpassen muss. Ob es dazu ein Rahmenabkommen braucht, oder ob man das auf eine andere Weise schafft, ist irrelevant. Wichtig ist, dass man auf Kurs bleibt und die Verhandlungen vorangetrieben werden. Gute Beziehungen mit der EU haben auch für die Gastronomie eine grosse Bedeutung.

Ph. Bauer: Auch aus Sicht der Uhrenindustrie sind gute Beziehungen zur EU unabdingbar und es braucht das Rahmenabkommen. Jetzt geht es um die

Frage, zu welchen Bedingungen ein solches abgeschlossen werden kann. Ich frage mich übrigens, ob die Zugeständnisse der EU an das Vereinigte Königreich im Rahmen des Brexits nicht zu gewissen Änderungen im Rahmenvertrag führen könnten, damit eine Zustimmung bei der Mehrheit der Bevölkerung erreicht werden kann. In der Frage des Gerichtshofs ist meiner Meinung nach eine bessere Lösung notwendig.

Was wollen Sie im 2021 erreichen? Was soll die Schweiz erreichen?

C. Platzer: Ich möchte keine «Neue Normalität». Ich hoffe, dass wir aus dieser Krise herauskommen, ohne uns dauerhaft an Einschränkungen wie Maskentragen oder Social Distancing gewöhnen zu müssen. Wir sollten unseren Kindern auch nach der Krise eine bessere Welt überlassen.

Ph. Bauer: Für 2021 wünsche ich unserer Wirtschaft etwas mehr Planbarkeit, anstatt von Tag zu Tag auf alles reagieren zu müssen – das gilt übrigens auch auf politischer Ebene.

INTERVIEW: URSULA GASSER
BILDER: FREDY GREUTER



SCHWERPUNKT

SOZIALPARTNERSCHAFT TRÄGT DURCH DIE KRISE

Die rasante Entwicklung der Corona-Pandemie führte die Schweiz innerhalb von wenigen Wochen in einen Lockdown und ein Notrechtsregime. In dieser ausserordentlichen Lage arbeitete der Bund eng mit den nationalen Dachverbänden der Sozialpartner zusammen, die sich ihrer Verantwortung bewusst waren. Der Schweizerische Arbeitgeberverband setzte sich für eine lösungsorientierte, auf Prinzipien basierte Politik zum Ausstieg aus der Krise ein, wobei der Gesundheitsschutz und die Aufrechterhaltung der Wirtschaft im Zentrum standen.

Ende 2019 kursierten erste Meldungen über eine unbekannte Lungenkrankheit, die in der zentralchinesischen Metropole Wuhan ausgebrochen war. Am 15. Januar 2020 wurde das neuartige Coronavirus erstmals ausserhalb von China festgestellt. Am 25. Januar erreichte die Lungenkrankheit Europa. Am 30. Januar bestätigte das BAG den ersten Fall in der Schweiz. Am 28. Februar rief der Bundesrat in der Schweiz die «besondere Lage» nach Epidemien gesetz aus. Am 13. März wurden alle Schulen geschlossen.

Am 16. März schliesslich erklärte der Bundesrat die «ausserordentliche Lage»: Truppen wurden mobilisiert, Veranstaltungen verboten, Geschäfte und Lokale mussten schliessen und die Grenzen wurden geschlossen. Ab dem 27. April wurden die Massnahmen wieder schrittweise gelockert, so dass Spitäler wieder Eingriffe vornehmen und Coiffeursalons, Baumärkte sowie Gartencenter wieder öffnen

konnten. Ab dem 11. Mai gingen die Läden und Restaurants sowie die Primarschulen wieder auf. Am 6. Juni erfolgte schliesslich der dritte Öffnungsschritt mit Casinos, Tierparks und Schwimmbädern. Am 19. Juni beendete der Bundesrat die «ausserordentliche Lage». Weitere wichtige Ereignisse zum Verlauf der Corona-Krise sind untenstehender Grafik zu entnehmen.

Die nach Epidemien gesetz (Art. 7) vom Bundesrat verhängte ausserordentliche Lage dauerte vom 16. März bis zum 19. Juni (vergleiche Grafik). Der Bundesrat war also gute drei Monate ermächtigt, in der Schweiz über Notrecht direkt zu legislieren.

In der «ausserordentlichen Lage» kann der Bundesrat gestützt auf Art. 185 Abs. 3 der Schweizerischen Bundesverfassung Notverordnungen erlassen, die keine Grundlage in einem Bundesgesetz haben,

das normalerweise durch das Parlament beschlossen und dem fakultativen Referendum des Volkes unterbreitet wird. Gemäss Art. 7d des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes treten diese Verordnungen ausser Kraft, wenn der Bundesrat nicht spätestens nach sechs Monaten dem Parlament den Entwurf eines Bundesgesetzes oder einer parlamentarischen Notverordnung unterbreitet, welche die von ihm erlassenen Notverordnungen ersetzen.

Bereits Mitte Februar gründete der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) seine «Task Force CoVi», die einen raschen und effizienten Austausch mit jenen Branchenverbänden ermöglichte, die von der Corona-Krise besonders betroffen waren (siehe Seiten 10 und 11). Damals dachte noch niemand daran, welche Bedeutung dieser Task Force zukommen würde. Ab dem 16. März – dem Beginn der ausserordentlichen Lage der Schweiz und damit dem Notrechtsregime – wurde sie zum wichtigsten Instrument, um die Bedürfnisse, Schwierigkeiten und Massnahmenvorschläge der Branchen zu sammeln und ohne Verzug dem Bundesrat nach Bern zu melden – derselbe Meldefluss funktionierte auch umgekehrt.

Während der SAV eine tragende Rolle als Arbeitgeber-Sozialpartner spielte, brachten die beiden Dachverbände Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) und Travail.Suisse die Optik der Arbeitnehmer ein. Zusammen mit den Vertretern der Kantone wurde die Lage intensiv, pragmatisch und lösungsorientiert erörtert. In schneller Abfolge wurden die Massnahmen, die sich aus den Diskussionen ergaben, nach Bern gemeldet. Dabei standen der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und die Aufrechterhaltung der Wirtschaft im Fokus, und diesem übergeordneten Ziel waren in dieser ausserordentlichen Zeit auch alle Parteien gleichermaßen verpflichtet. Die sonst üblichen Einzelinteressen und Querelen der Sozialpartner traten völlig in den Hintergrund.

In der Herbstsession 2020 wurde das Covid-19-Gesetz vom Parlament im Eiltempo verabschiedet (siehe Seiten 10 und 11). Dieses Gesetz regelt besondere Befugnisse des Bundesrates zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie und zur Bewältigung der Auswirkungen der Bekämpfungsmassnahmen auf Gesellschaft, Wirtschaft und Behörden. Art. 1 Abs. 3 weist den Dachverbänden der Sozialpartner nach den sehr guten Erfah-

rungen während der ausserordentlichen Lage eine besondere Rolle zu: «Der Bundesrat bezieht die Kantone und die Dachverbände der Sozialpartner bei der Erarbeitung von Massnahmen ein, die ihre Zuständigkeit betreffen». Damit würdigte der Gesetzgeber die lösungsorientierte Arbeit der beteiligten Verbände, so auch des SAV. Mit anderen Worten lässt sich festhalten, dass eine funktionierende Sozialpartnerschaft durch die Krise trägt.

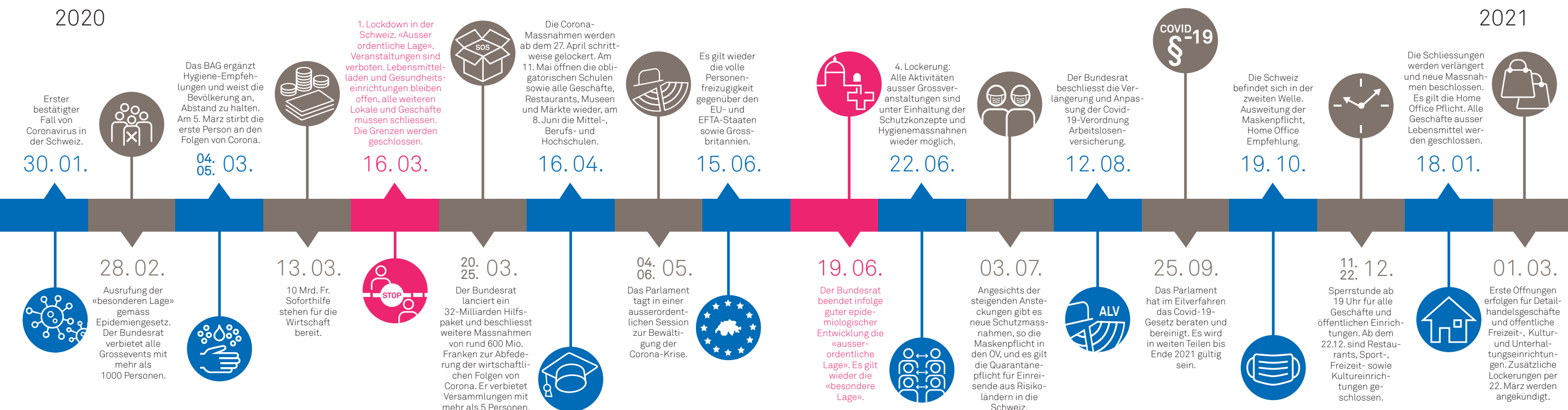
Im ersten Quartal des Jahres 2021 befand sich die Schweiz – zusammen mit anderen Ländern – nach einer zweiten Welle wieder im Lockdown. Die Arbeitgeber forderten vom Bundesrat, seine Entscheide künftig prinzipienbasiert und abhängig von der Durchimpfung der Bevölkerung zu fällen, um der Wirtschaft eine Perspektive und Sicherheit zu geben. Diese Kritik war angebracht, denn verschiedene Massnahmen erschienen mangels erhobener Ansteckungskennzahlen noch immer politisch geprägt statt faktisch begründet. Das Verständnis der Bevölkerung und der Wirtschaft in Bezug auf das bundesrätliche Handeln wird im Übergang zur Normalität wohl zur grössten Herausforderung werden.

ROLAND A. MÜLLER

Die Chronologie der Corona-Krise in der Schweiz

2020

2021



2020: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE

JANUAR

20

SOZIALPOLITIK

JETZT IST GEMEINSAMES HANDELN GEFRAGT

Der Sozialpartnerkompromiss ist für die Sanierung der Altersvorsorge nötig und es braucht dafür unter anderem den solidarisch finanzierten Rentenzuschlag. Dabei sollte ein Beitrag von 0,5 Lohnprozenten zur Sicherung des zweitwichtigsten Sozialwerkes verkraftbar sein, erklärt Valentin Vogt im Interview mit der Luzerner Zeitung.

24

ARBEITSMARKT

GEGEN WEITERE EINGRIFFE IN DIE LOHNPOLITIK

Der SAV stellt sich vehement gegen das Vorhaben mehrerer parlamentarischer Vorstösse, welche bereits vor dem Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes am 1. Juli weiter in die Lohnpolitik der Unternehmen eingreifen wollen. Bevor überhaupt Erfahrungen mit dem neuen Gesetz gemacht werden können, soll es keine zusätzlichen Bestimmungen geben.

FEBRUAR

26

SOZIALPOLITIK

AUSGEWOGENE AHV-REFORM IN ETAPPEN

Die Arbeitgeber schlagen für die Altersvorsorge einen ausgaben- und einnahmenseitig ausgewogenen Reformweg in Etappen vor. In einem ersten Schritt soll die AHV finanziell stabilisiert werden. Hierfür genügt eine moderate Mehrwertsteuererhöhung um 0,3 Prozentpunkte, gekoppelt an die Angleichung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre, die auch mit einer gezielten Ausgleichsmassnahme verbunden sein könnte.

MÄRZ

16

ARBEITSMARKT

SAV UNTERSTÜTZT DIE MASSNAHMEN DES BUNDESRATS IM KAMPF GEGEN CORONA

Gestützt auf das Epidemien-gesetz ruft der Bundesrat den Notstand für die Schweiz aus. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat Verständnis für die gravierenden Massnahmen, zu denen der Bundesrat in dieser Notlage gezwungen ist. Die Arbeitgeber begrüssen auch, dass der Bundesrat in der grössten Herausforderung seit Jahrzehnten die Wirtschaft stützt.

30

SOZIALPOLITIK

GROSSE MEHRHEIT DER ARBEITGEBER TRÄGT DEN SOZIALPARTNERKOMPROMISS MIT

Die Vernehmlassungsantwort des SAV mit den konsolidierten Antworten seiner Mitglieder zeigt klar: Die grosse Mehrheit trägt die BVG-Vorlage des Bundesrats als Kompromiss mit. Die Arbeitgeberorganisationen aus der Romandie und dem Tessin stehen sogar geschlossen hinter der Vorlage.

APRIL

9

BILDUNG

QUALIFIKATIONSVERFAHREN FÜR PRAKTISCHE ARBEIT TROTZ CORONA-EINSCHRÄNKUNGEN

Die Qualifikationsverfahren 2020 der beruflichen Grundbildung müssen wegen der Corona-Massnahmen angepasst werden. Für den SAV ist es wichtig, dass die praktischen Arbeiten trotzdem geprüft werden können. Die verbundpartnerschaftlich erarbeitete Lösung sichert die Durchführung der Lehrabschlussprüfungen 2020.

MAI

7

BILDUNG

NEUE «TASK FORCE PERSPEKTIVE BERUFSLEHRE 2020»

Der Bund setzt bis Ende 2020 eine Task Force ein, deren Schwerpunkt die direkte Unterstützung und Betreuung der Jugendlichen bei der Lehrstellensuche ist. Der SAV ist gemeinsam mit den Verbundpartnern darin vertreten. Die Investition in die Ausbildung der Lernenden ist zentral, damit der Schweizer Arbeitsmarkt auch nach der Krise auf die nötigen Fachkräfte zurückgreifen kann.

20

ARBEITSMARKT

BUND MUSS FÜR DIE WIRTSCHAFTLICHEN KOSTEN DES NOTREGIMES AUFKOMMEN

Die Kurzarbeitsentschädigungen sind wegen der Corona-Krise in die Höhe geschossen, fast zwei Millionen oder mehr als jeder dritte Arbeitnehmer beziehen solche. Der Bundesrat beantragt dem Parlament einen Nachtragskredit von 14,2 Mrd. Franken. Die Arbeitgeber begrüssen, dass er dabei auf die Erhöhung von Lohnbeiträgen verzichtet.

JUNI

11

ARBEITSMARKT

SOZIALPOLITIK

ÜBERBRÜCKUNGSLEISTUNGEN ALS TEIL EINES GESAMTPAKETS

In der Sommersession haben beide Räte dem Vorschlag des Bundesrats zu den Überbrückungsleistungen für Ausgesteuerte ab 60 Jahren zugestimmt. Die Arbeitgeber stehen hinter dem Gesamtpaket, dessen eigentliches Ziel es ist, das Arbeitskräftepotenzial besser auszuschoöpfen.

19

ARBEITSMARKT

BUNDESRAT BESCHLIESST AUSSTIEG AUS DER «AUSSERORDENTLICHEN LAGE»

Aufgrund tiefer Corona-Ansteckungszahlen hebt der Bundesrat die verbliebenen Einschränkungen weitgehend auf. Für die Arbeitgeber werden die Schutzkonzepte vereinfacht, und die Empfehlungen zum Home Office sowie die Vorgaben zum Schutz besonders gefährdeter Mitarbeiter entfallen.

SEPTEMBER

25

ARBEITSMARKT

FORDERUNGEN DER ARBEITGEBER IM COVID-19-GESETZ BERÜCKSICHTIGT

Das Parlament hat in der Herbstsession das Covid-19-Gesetz im Eilverfahren verabschiedet. Es tritt bereits am 26. September 2020 in Kraft und wird in weiten Teilen bis Ende 2021 gültig sein. Die Räte kamen wichtigen Forderungen des SAV nach. So ist der Bundesrat verpflichtet, die Kantone und Sozialpartner bei der Erarbeitung von Massnahmen einzubeziehen.

27

ARBEITSMARKT

DEUTLICHES NEIN ZUR BEGRENZUNGSINITIATIVE

Am Abstimmungssonntag wird die Begrenzungsinitiative mit 61,7 Prozent deutlich bachab geschickt. Die Arbeitgeber, die die Vorlage bekämpfen, sehen darin die Bestätigung einer interessengeleiteten Europapolitik. Gleichzeitig ist es ein Aufruf an den Bundesrat, das Heft bei den Verhandlungen zum InstA wieder in die Hand zu nehmen. Ebenfalls angenommen wird mit 60,3 Prozent der Vaterschaftsurlaub.

OKTOBER

20

BILDUNG

KAMPAGNE ZUR STABILISIERUNG DES LEHRSTELLENMARKTES LANCIERT

Die Lehrstellensituation ist stabil: Gesamtschweizerisch sind per Ende September 2020 rund 76 500 Lehrverträge unterzeichnet worden. Damit das auch so bleibt und weil die Wirtschaft auch in Zukunft auf gute Fachkräfte angewiesen ist, hat die Task Force «Perspektive Berufslehre 2020» die Berufsbildungs-Challenge PROLEHRSTELLEN lanciert.

NOVEMBER

25

SOZIALPOLITIK

BVG-KOMPROMISS GEHT ANS PARLAMENT

Mit der Verabschiedung der Botschaft zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) übernimmt der Bundesrat die von den Sozialpartnern vorgeschlagenen Eckwerte. Die Vernehmlassung hat gezeigt, dass die Ziele der Vorlage mehrheitsfähig sind. Die Sozialpartner sind somit zuversichtlich, dass die Parteien nach Abwägen aller Optionen den Vorschlag ebenfalls als austariert und mehrheitsfähig erachten werden.

30

ARBEITSMARKT

«BRENNPUNKT ARBEITSMARKT» ERSCHEINT IN ZWEITER AUFLAGE

Der Chefökonom des SAV analysiert in der Neuauflage der Publikation «Brennpunkt Arbeitsmarkt» zentrale Faktoren des liberalen und offenen Schweizer Arbeitsmarkts. Arbeitgeberpolitisch wichtige Themen und Trends werden anhand fundierter Analysen und aktueller Kennzahlen in neun Kapiteln vertieft, so etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Situation von Jugendlichen.

DEZEMBER

18

ARBEITSMARKT

CORONAMASSNAHMEN DRÄNGEN SICH AUF

Angeichts der rasch ansteigenden Ansteckungszahlen und der starken Belastung des Gesundheitssektors beschliesst der Bundesrat nationale Massnahmen, die das öffentliche Leben stark einschränken: Restaurants sowie Freizeit-, Sport- und Kultureinrichtungen werden für mindestens einen Monat geschlossen. Nach Ansicht der Arbeitgeber können die Massnahmen die Gefahr eines harten Lockdowns abwehren.

ARBEITSMARKT

DER ARBEITSMARKT IM CORONA-MODUS

Im Ressort Arbeitsmarkt stand die Beratung der Mitglieder rund um das Coronavirus im Zentrum. Es ging um rechtliche Fragen, aber auch um politische Einflussnahme. Ein gutes Beispiel dafür ist das Covid-19-Gesetz. Die Arbeitgeber konnten sich auch in diesen schwierigen Zeiten Gehör verschaffen und ihre Anliegen in die Covid-Rechtsgrundlagen einbringen.



Es ist Frühsommer, die erste Covid-Welle ist vorbei und die Corona-Situation entspannt sich langsam wieder. Die massiven wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Beschränkungen werden schrittweise gelockert. Mitte Juni ist es soweit: Der Bundesrat vollzieht den Wechsel von der ausserordentlichen wieder in die besondere Lage. In der Folge müssen die verschiedenen zeitlich begrenzten und allein vom Bundesrat erlassenen Verordnungen durch das Parlament in ordentliches Gesetz überführt werden. Die Zeit ist knapp bemessen. Der Bundesrat verabschiedet die Botschaft zuhanden des Parlaments wenige Tage vor der Herbstsession – der Session, in der das sogenannte Covid-19-Gesetz vom Parlament abzusegnen ist.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) muss seine Vernehmlassungsrunden im Eiltempo durchführen, um seine Interessen im Parlament einzubringen.

Der Meinungsfindungsprozess zu den Corona-Forderungen und -Massnahmen innerhalb des SAV wurde aber nicht erst mit der Vernehmlassung zum Covid-19-Gesetz gestartet. Bereits im Frühling setzten die Arbeitgeber eine «Task Force CoVi» ein, in welcher besonders betroffene SAV-Mitglieder Einsitz haben. Diese Task Force tauschte sich ab Anfang März 2020 wöchentlich über die neuesten Informationen und aktuell dringlichsten Herausforderungen in den Branchen aus – wie sich zeigte, eine schnelle und äusserst effiziente Arbeitsweise.

FORDERUNGEN ANS PARLAMENT

In der Vernehmlassung und im Austausch mit der Task Force zeigten sich verschiedene Positionen, die die Arbeitgeber gegenüber dem Parlament vertraten: Einer der wichtigsten Punkte war die Forderung nach Miteinbezug. Das heisst, dass die Dachorganisationen der Sozialpartner künftig in Bezug auf die Massnahmen mitangehört werden sollen. Diese Zusammenarbeit hatte sich in der ersten Corona-Welle bewährt und sollte auch im Gesetz

aufgenommen werden. Ebenfalls wichtig war dem SAV die Erhöhung der Abrechnungsperioden der Kurzarbeitsentschädigung (KAE) von 12 auf 18 Monate. Generell begrüsst er die geplanten Erleichterungen bei der Kurzarbeit. Dazu gehörten beispielsweise auch das summarische Verfahren und die Reduktion der Karenzfrist.

Das Parlament nahm die Forderungen auf. Obwohl der Ständerat in seiner ersten Beratung die Forderung des Einbezugs der Sozialpartner noch nicht unterstützt hatte, folgte er am Ende dem Nationalrat und damit auch den Arbeitgebern. Das Corona-Gesetz verpflichtet nun den Bundesrat, die Kantone und die Sozialpartner bei der Erarbeitung von Massnahmen miteinzubeziehen. Auch im Hinblick auf die anderen Forderungen konnte der SAV nach dem parlamentarischen Prozess zufrieden sein, da diese

grossmehrheitlich im Gesetz aufgenommen wurden. Das Gesetz ist seit dem 26. September 2020 in Kraft, und das Volk darf am 13. Juni 2021 noch als letzte Instanz darüber entscheiden.

Grundsätzlich unterstützen die Arbeitgeber die ausserordentlichen Massnahmen des Bundesrates für diese ebenso ausserordentliche Situation. Deshalb befürworten sie auch das dringliche Bundesgesetz, welches die gesetzliche Grundlage für die Fortführung der weiterhin notwendigen Corona-Massnahmen schafft. Diese müssen effektiv gegen das Virus wirken, aber auch so wenig wie möglich den Unternehmen und Arbeitnehmern schaden.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Mehr zum Thema
www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/



CORONA-GREMIEN MIT BETEILIGUNG DES SAV

> SAV-interne «Task Force CoVi» und «Task Force Romandie»

Schon früh wurde seitens der SAV-Branchen beklagt, dass es schwierig sei, einen direkten Zugang zu den behördlichen Entscheidungsträgern zu erhalten. Der SAV sollte hier den Weg öffnen und insbesondere die zentralen Fragen und Anliegen aus Arbeitgebersicht direkt bei Bundesrat, WBF, EDI, BAG bzw. SECO und SBFI platzieren. Die Task Force wurde bewusst klein gehalten, um handlungsfähig zu sein. In der Romandie wurde die «Task Force Romandie» aktiv.

> Bundesrätliche Spitzentreffen zum Arbeitsmarkt

Am 5. März 2020 lud Bundesrat Parmelin ein erstes Mal die Spitzen der Dachorganisationen der Sozialpartner zum Runden Tisch «Coronavirus» ein. In den Folgemonaten fanden mehrere solche Spitzentreffen statt.

> Task Forces «Arbeitsrecht» und «Kurzarbeitsentschädigung»

Die beiden Task Forces «Arbeitsrecht» und «Kurzarbeitsentschädigung» wurden aus Vertretern des SECO, BAG, SAV, sgV sowie der Kantone zusammengesetzt. Auf eine Vertretung der Gewerkschaften wurde verzichtet, weil der Austausch primär auf die Bedürfnisse der Arbeitgeberseite ausgerichtet werden sollte. Wo angezeigt, wurden ausserhalb dieser regelmässigen Telefonkonferenzen gezielt Aussprachen mit den Gewerkschaften unter der Leitung des SECO durchgeführt. Entsprechend wurden in diesen Task Forces schwergewichtig Fragen und Forderungen zur Kurzarbeitsentschädigung sowie den Checklisten und Schutzkonzepten besprochen und beantwortet, um so eine rasche Rückmeldung an die Branchen sicherzustellen.

> Seco-Task Force

Diese Task Force wurde auf Ebene der Direktoren der Dachorganisationen der Sozialpartner eingesetzt. Dort wurden Forderungen zu Handen des Bundesrates nach Ausnahmen in den Notverordnungen zum Arbeitsgesetz oder zur Kurzarbeit eingebracht, welche auf Stufe der Task Forces «Arbeitsrecht» und «Kurzarbeitsentschädigung» nicht entschieden werden konnten.

> Task Force Wirtschaftspolitik

In der «Task Force Wirtschaftspolitik» wurden mittelfristige Themen sowie die Liquiditätsfrage der Unternehmen besprochen. Es wurde zudem an einem Basis- und Negativszenario gearbeitet.



Dr. Thomas Bösch, Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Während viele Chemieunternehmen als Zulieferbetriebe dank gezielter arbeitsmarktlcher Unterstützungen die Folgen der Pandemie abfedern konnten, haben die Pharmaunternehmen die Herausforderungen von COVID-19 mit agilen Anpassungen der Arbeitsmodelle gemeistert und die Versorgung mit Medikamenten und Sars-CoV-2 Tests sichergestellt.

ARBEITSMARKT

DAS JAHR 2020 IN KÜRZE

EINHEITSVORSCHRIFTEN
STATT FLEXIBILITÄT

Viele Unternehmen und Branchen konnten bereits einen Vaterschaftsurlaub. Trotzdem folgte das Volk den Initianten und befürwortete im September 2020 einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub. Väter sollen die zwei Wochen Urlaub innerhalb von sechs Monaten ab Geburt des Kindes beziehen können.

Die Arbeitgeber bedauerten diesen erneuten gesetzlichen Eingriff in den Arbeitsmarkt. Der SAV sprach sich nie kategorisch gegen einen Vaterschaftsurlaub aus, sondern setzte angesichts des grossen Eigeninteresses der Arbeitgeber auf betriebliche Flexibilität statt gesetzliche Einheitsvorschriften.

INSTITUTIONELLES ABKOMMEN:
MANDAT FÜR DEN BUNDESRAT

Das Schweizer Stimmvolk schaffte klare Verhältnisse, indem es der SVP-Initiative «Für eine massvolle Zuwanderung» eine deutliche Abfuhr erteilte. Stattdessen bestätigte es einmal mehr eine Europapolitik, die auf ein interessengeleitetes, ausgewogenes Miteinander mit der Europäischen Union statt auf fahrlässige Einigelung setzt. Das Aufatmen über diesen Volksentscheid war bei den Arbeitgebern gross. Mit der Ablehnung der sogenannten Begrenzungsinitiative wurde ein Bruch mit der EU verhindert.

Mit dem Abstimmungsergebnis hatte auch die Zeit des Zauderns ein Ende. Der Bundesrat erhielt einen unmissverständlichen Volksauftrag. Er musste mit dem bestätigten Mandat das Heft beim institutionellen Rahmenabkommen wieder in die Hand nehmen und nach seinem Fahrplan das Ergebnis der innenpolitischen

Konsultation zu den drei strittigen Bereichen Unionsbürgerrichtlinie, staatliche Beihilfen und Flankierende Massnahmen (FlaM) nach Brüssel tragen. Dabei sind die Interessen in der Europapolitik so abzuwägen, dass der bilaterale Weg nicht nur gesichert, sondern erneuert und ausgebaut werden kann.

DIE FLANKIERENDEN
MASSNAHMEN BEWÄHREN SICH

Die Anzahl Kontrollen zur Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen übertraf im 2019 (publiziert im 2020) das festgelegte nationale Ziel bei weitem. Dies zeigt der Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) zur Umsetzung der FlaM. Für die Arbeitgeber haben sich diese Massnahmen bewährt, um das Schweizer Lohnniveau zu schützen und Verstösse gegen Arbeitsbedingungen zu ahnden.

NATIONALRAT LEHNT
ZUSÄTZLICHE VORSCHRIFTEN
ZUR LOHNGLEICHHEIT AB

Das Lohngleichheitsgesetz trat per 1. Juli 2020 in Kraft. Sofort wurden im Parlament weitere Verschärfungen gefordert. Der Nationalrat lehnte solche Verschärfungen der vorgeschriebenen Lohngleichheitsanalyse aber ab. Gleich vier Verstösse mit Forderungen, das Gesetz zu verändern, musste er in der Herbstsession 2020 abwehren.

Es handelte sich um eine Standesinitiative des Kantons Waadt und drei parlamentarische Initiativen der SP. Die Waadt verlangte, den Kantonen zusätzliche Kompetenzen zur Realisierung der Lohngleichheit zu übertragen. Mit der einen parlamentarischen Initiative wurde gefordert, dass schon Firmen mit einer 50-

Die flankierenden Massnahmen haben sich bewährt, um das Schweizer Lohnniveau zu schützen und Verstösse gegen Arbeitsbedingungen zu ahnden.

köpfigen Belegschaft in die Analysepflicht genommen werden, wobei auch Lernende mitgezählt werden sollten. Die zweite parlamentarische Initiative verlangte, neue Meldepflichten und eine öffentlich zugängliche schwarze Liste einzuführen. Und mit der letzten parlamentarischen Initiative sollte ausserdem eine Busse von bis zu 40 000 Franken eingeführt werden.

Gemäss dem geänderten Gleichstellungsgesetz müssen Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten prüfen, ob sie ihre Angestellten beim Lohn diskriminieren. Diese gesetzliche Grundlage ist erst seit dem 1. Juli 2020 in Kraft, und die ersten betriebsinternen Analysen müssen bis Ende Juni 2021 durchgeführt werden. Die Mehrheit der grossen Kammer fand es, genauso wie der SAV, deshalb stossend, dass ohne Erfahrungen mit der neuen Gesetzesvorschrift den Arbeitgebern bereits weitere Verpflichtungen auferlegt werden sollen. Der SAV begrüsst die Entscheidung des Nationalrats und wird sich weiterhin gegen Eingriffe in die Lohnpolitik der Firmen einsetzen.

Fast normaler Parlamentsbetrieb während der Wintersession. Es wurden seit Beginn der Krise insgesamt 64 Covid-19-bezogene Postulate eingereicht.

ARBEITSMARKT

Die bundesrätlichen Massnahmen zugunsten der inländischen Arbeitskräfte sind wirksam und verbessern die Rahmenbedingungen im liberalen Arbeitsmarkt.

BUNDESGESETZ FÜR BETREUENDE ANGEHÖRIGE KOMMT IN ZWEI ETAPPEN

Das Parlament verabschiedete in seiner vormaligen Zusammensetzung ein neues Gesetz, das nebst einer Lohnfortzahlungspflicht zulasten der Arbeitgeber auch einen Ausbau der bereits stark belasteten Sozialversicherung mit sich zieht. Das Gesetz zur «Verbesserung der Situation von betreuenden Angehörigen» wird in zwei Schritten in Kraft gesetzt. Mit der ersten Etappe, die am 1. Januar 2021 in Kraft tritt, werden die Lohnfortzahlung bei kurzen Arbeitsabwesenheiten von Angehörigen geregelt und die Betreuungsgutschriften in der AHV ausgeweitet. Ausserdem wird der Anspruch auf den Intensivpflegezuschlag und die Hilflosenentschädigung der IV für Kinder angepasst. In einer zweiten Etappe wird auf den 1. Juli 2021 der bezahlte 14-wöchige Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern in Kraft gesetzt werden. Die bezahlte Freizeit führt zu erhöhten Lohnnebenkosten und verteuert den Faktor Arbeit weiter. Deshalb sprach sich der SAV gegen diese Neuerungen aus.

MEHR MELDEPFLICHTIGE BERUFSARTEN 2021

Alle Berufsarten, die 2020 der Stellenmeldepflicht unterlagen, werden dies auch im 2021 weiterhin tun. Zusätzlich hat sich

die Liste laut dem zuständigen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) für das kommende Jahr im Vergleich zum Vorjahr verlängert: Meldepflichtig sind die Berufe, die eine Arbeitslosenquote von 5 Prozent oder mehr aufweisen. Wegen der Corona-Pandemie stieg die Arbeitslosigkeit deutlich, und dadurch auch die Anzahl der Berufsarten, die diesen Schwellenwert erreichen oder überschritten.

Die Covid-19-Krise wirkte sich am stärksten auf personenbezogene Dienstleistungen wie Gast- und Beherbergungsgewerbe, Detailhandel, den Bereich Kunst und Unterhaltung, die Reisebranche und das verarbeitende Gewerbe aus. Viele der neu meldepflichtigen Berufe stammen denn auch aus diesen Bereichen, wie zum Beispiel Köche, Sicherheitsangestellte, Schweissfachleute, Uhrenarbeiter oder auch Verkaufs- und Marketingleiter.

VERZÖGERTE UMSETZUNG DES VORRANGS FÜR INLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE

Der Bundesrat will sicherstellen, dass Schweizer Unternehmen möglichst viele Arbeitskräfte in der Schweiz rekrutieren. Deshalb hatte er im Mai 2019 ein Massnahmenpaket zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschlossen, dem das Parlament nun mit einigen Retuschen zustimmte. Die sieben Massnahmen zielen darauf ab, dass die inländischen Arbeitskräfte konkurrenzfähig bleiben, schwer vermittelbare Stellensuchende den Schritt in den Arbeitsmarkt schaffen und in der Schweiz lebende Ausländer besser in diesen integriert werden.

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) und das Staatssekretariat für Migration (SEM) setzen die Massnahmen in Zusammenarbeit mit den Kantonen und den Sozialpartnern um. Wie die Behörden melden, erfolgt die Umsetzung bei einem Teil der Massnahmen plangemäss, bei anderen Projekten wird sie durch die hohe Belastung der Kantone und die Verschiebung der Prioritäten der Vollzugsstellen während der Corona-Krise jedoch verzögert. Wo nötig, wird die Laufzeit dieser Projekte verlängert, damit die Projektziele erreicht werden können.

Der SAV begrüsst, dass der Bundesrat mit seiner Initiative das inländische Arbeitskräftepotenzial im Sinne der Arbeitgeber gezielt fördert. Die bundesrätlichen Massnahmen sind nach Ansicht des Dachverbands wirksam und verbessern die Rahmenbedingungen im liberalen Arbeitsmarkt – dem wesentlichen Wohlfundament der Schweiz – ohne anreizverzerrende Regulierungen. Die Arbeitgeber werden weiterhin darauf achten, dass die einzelnen Massnahmen optimal ineinandergreifen.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/

Jun stellt die Boardingkarten für die Snowboard-Touristen aus Kanada aus, damit sie noch rechtzeitig auf die Festtage nach Hause kommen.



BILDUNG

PERSPEKTIVEN IN DER BERUFSBILDUNG – TROTZ CORONA

Die Corona-Krise traf viele Bereiche unseres Lebens hart – so auch die berufliche Aus- und Weiterbildung. Es zeigte sich jedoch eindrücklich, dass der Lehrstellenmarkt krisenresistent ist.

Von den Auswirkungen der Corona-Pandemie blieb auch die berufliche Grundbildung nicht verschont. Im Gegenteil: Betriebe und Schulen wurden geschlossen, und gewisse Abschlussprüfungen mussten im vergangenen Jahr in angepasstem Rahmen durchgeführt oder ganz gestrichen werden. Vor allem war die Sorge einer sich anbahnenden Lehrstellenkrise weit verbreitet. In diesem Punkt konnte man entwarnen: Die Berufsbildung ist krisenresistent. Corona ist eine Wirtschaftskrise, aber keine Lehrstellenkrise. Im Jahr 2020 konnten gesamtschweizerisch per Ende Oktober (Frist für Abschluss der Lehrverträge) leicht mehr Lehrstellen besetzt werden als im Vorjahr. Gemäss monatlich eingeholten Erhebungen bei den kantonalen Berufsbildungsämtern wurden bis Ende Oktober 2020 schweizweit 78 471 Lehrverträge abgeschlossen. In einigen Kantonen konnten im krisengeschüttelten Jahr 2020 im Vorjahresvergleich sogar mehr Lehrabschlüsse verzeichnet werden.

BETRIEBE UND VERBUNDPARTNER IN DER PFLICHT

Während der Pandemie setzten die Unternehmen alles daran, Jugendlichen die Ausbildung im Betrieb weiter zu ermöglichen. Auch in besonders betroffenen Branchen investierten die Arbeitgeber viel in die Bildung der jungen Berufsleute und fanden innovative Lösungsansätze. Ein Beispiel dafür: Einige Restaurants und Hotels hielten ihren Betrieb extra für Lernende intern geöffnet. Auch dank solchen Engagements blieb die Lage auf dem Lehrstellenmarkt stabil. Aufgrund der anhaltend angespannten epidemiologischen Situation lancierten die besonders betroffenen Branchen in Zusammenarbeit mit den Kantonen Alternativformate für die betriebliche Bildung. So gibt es Praxistage und Nachholwochen in der Hotellerie und Gastronomie, und in der Veranstaltungsbranche sind Praxiswochen mit einer Durchführung

eines Konzertes via Livestream (Projekt «Next Generation 2021») zum Abschluss geplant. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst und unterstützt solche Initiativen.

Neben den Unternehmen trug die im Mai 2020 von Bundesrat Guy Parmelin eingesetzte Task Force «Perspektive Berufslehre» dazu bei, dass sich die Situation der beruflichen Grundbildung auch während der Corona-Krise positiv entwickelte. Die Task Force vereint die Verbundpartner (Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt) und bündelt auf nationaler Ebene die Kräfte gegen die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Die Massnahmen zielten darauf ab, dass möglichst viele Jugendliche eine Lehrstelle und Absolventen der Berufslehre eine Anschlusslösung finden. Auch Lehrbetriebe sollen ihre offenen Lehrstellen besetzen und damit ihren Bedarf an künftigen qualifizierten Fachkräften decken können. Die Task Force «Perspektive Berufslehre» stützt sich auf bestehende Strukturen ab und trägt den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Kantonen und Branchen Rechnung. Die Covid-Projektförderung unterstützt zudem einzelne Projekte zur Stabilisierung des Lehrstellenmarkts finanziell. Dazu gehörte beispielsweise die Challenge PROLEHRSTELLEN. Dank der Challenge konnten die Bemühungen der Betriebe sichtbar gemacht und dadurch sichergestellt werden, dass die Schweizer Wirtschaft auch in Zukunft genügend Fachkräfte zur Verfügung hat. Die zentrale Botschaft ist: Eine Lehrstelle anzubieten lohnt sich auch in der Krisenzeit.

Der Einfluss der Task Force und der Arbeitgeber wirkte sich auch auf Bundesebene aus, insbesondere in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco). Die Arbeitgeber legten ein besonderes Augenmerk auf den Umgang mit den Lernenden während der betrieblichen Ausbildung und im Anschluss an die Berufslehre. So ist es in der Corona-Krise wichtig, dass Betriebe, die Kurzarbeit be-



ziehen, Absolventen trotz Einstellungsstopp weiterbeschäftigen dürfen und die Berufsbildner ihre Ausbildungstätigkeiten aufrechterhalten können. Zudem machte sich der SAV dafür stark, dass Kurzarbeit für Lernende zwar nur als Notlösung eingeführt werden soll, aber auch in Betrieben möglich ist, die nicht geschlossen, aber von den behördlichen Massnahmen besonders hart betroffen sind. Wichtig ist, dass Lernende in Kurzarbeit an den Alternativformaten teilnehmen können, um die betriebliche Ausbildung sicherzustellen. Mit diesen Massnahmen soll der Lehrstellenmarkt auch im 2021 stabil bleiben.

JETZT NICHT NACHLASSEN

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie zeigen sich nach wie vor. Die Rezession und die demographisch bedingte Zunahme von Absolventen der obligatorischen Schule können dazu führen, dass sich die Lage auf dem Lehrstellenmarkt künftig verschärft. Die Situation muss deshalb weiterhin beobachtet werden, und je nach weiterem Verlauf der Pandemie und der wirtschaftlichen Lage müssen die richtigen Massnahmen getroffen werden.

Der SAV appelliert an die Jugendlichen und ihre Eltern, sich über die zahlreichen Berufsmöglichkeiten zu informieren und sich zu bewerben. Er ruft zudem die Betriebe auf, wo immer möglich Lehrstellen zu schaffen und Lehrabgänger einzustellen. Die jungen Berufsprofis wurden arbeitsmarktnah ausgebildet und tragen einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg ihres Betriebs bei. Auch Unternehmen, die sich in Kurzarbeit befinden, können Lernende nach Lehrabschluss vorbehaltlos weiterbeschäftigen.

NICOLE MEIER

Mehr zum Thema
www.arbeitgeber.ch/category/Bildung

BILDUNGSGREMIEN MIT SAV- VERTRETUNG WÄHREND CORONA

- **SAV-interner Bildungsausschuss**

In diesem Gremium wurden Umsetzungs- und Vollzugsthemen zur Berufsbildung besprochen und Modelle ausgearbeitet, wie beispielsweise der Umgang mit den bevorstehenden Qualifikationsverfahren oder mit den überbetrieblichen Kursen gehandhabt werden soll.
- **Steuergremium Berufsbildung**

Im Steuergremium wurden verbundpartnerschaftlich (Sozialpartner sowie Vertreter des Bundes und der Kantone) die Themen der Berufsbildung besprochen. Die bevorstehenden Qualifikationsverfahren, der Einsatz von Lernenden in den Betrieben sowie die Rekrutierung für die Lehrstellen 2020 wurden in dafür nominierten Arbeitsgruppen behandelt.
- **Spitzentreffen der Berufsbildung**

Hiermit wurde vor allem die differenzierte Durchführung der Qualifikationsverfahren sichergestellt.
- **Task Force «Perspektive Berufslehre»**

Die vom Bundesrat eingesetzte Task Force beriet und beschloss Massnahmen zur Stabilisierung des Lehrstellen- und Absolventenmarktes.

Unter Einhaltung der Corona-Massnahmen kann sich Maximilian auch in den praktischen Arbeiten seiner Lehre zum Heizungsinstallateur üben.

BILDUNG

DAS JAHR IN KÜRZE

BERUFSBILDUNG 2030:
ANGEPASSTE GREMIEN-
STRUKTUR UND POTENZIALE
DER DIGITALISIERUNG

Im ersten Halbjahr 2020 definierten die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) ihre Agenda für die Initiative «Berufsbildung 2030». Dazu führte der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) gemeinsam mit dem Schweizerischen Gewerbeverband (sgv) zwei OdA-Konferenzen durch und erarbeitete in Arbeitsgruppen die Forderungen. Einige dieser Forderungen konnten mit den am Spitzentreffen lancierten Handlungsfeldern «Überbetriebliche Kurse» (üK), «Qualifikationsverfahren» und «Berufsentwicklung» eingebracht werden. Andere Forderungen werden innerhalb der bereits initiierten oder im Rahmen von neuen Projekten der Initiative «Berufsbildung 2030» bearbeitet. Aktuell sind rund 25 Projekte aktiv am Laufen. Zwei dieser Projekte, in denen der Schweizerische Arbeitgeberverband als Teil der Trägerschaft oder als Verbundpartner aktiv involviert ist, sind hier stellvertretend kurz vorgestellt (siehe Box).

Mehr und aktuelle Informationen zu den Projekten werden laufend auf der Website berufsbildung2030.ch aufgeschaltet.

STABILE LEHRSTELLEN- UND
ABSOLVENTENMARKTSITUATION
TROTZ PANDEMIE

Auch für Lernende und Ausbildungsbetriebe ist die berufliche Grundausbildung in Zeiten von Corona mit Hürden verbunden. Unabhängig von den Corona-bedingten Restriktionen mussten die Ausbildung in den Betrieben sichergestellt oder in besonders betroffenen Branchen (Gastronomie, Eventbranche) entsprechende Alternativen initiiert und unterstützt werden. Dank der gelebten Verbundpartnerschaft und dem grossen Engagement vieler Ausbildungsbetriebe erwies sich der Schweizer Lehrstellenmarkt, entgegen immer wieder laut werdenden Befürchtungen, grösstenteils als krisenresistent. Die Betriebe setzten alles daran, die Lernenden auch während des Lockdowns weiterhin auszubilden (siehe Seiten 16 und 17).

Ein weiteres wichtiges Anliegen, für welches sich der SAV seit dem Ausbruch der Pandemie stark machte, ist die möglichst reguläre Durchführung der Praktischen Arbeiten im Rahmen der Qualifikationsverfahren und damit die Sicherung eines auf dem Arbeitsmarkt anerkannten Abschlusses in der beruflichen Grund-

Noch wichtiger als die Bundesmittel ist der Zugang zu diesen, insbesondere im Bereich der Berufsentwicklung und der «Berufsbildung 2030».

bildung und der Berufsmaturität. Es ist wichtig, dass die Qualitätsstandards und die Ausrichtung auf die Arbeitsmarktfähigkeit auch in der Corona-Krise erhalten werden. Zusammen mit den Verbundpartnern wirkten die Arbeitgeber an den Gesprächen für eine einheitliche Lösung aktiv mit. Ebenfalls setzten sich die Arbeitgeber-Vertreter dafür ein, dass üK-Zentren mit praktischen Werkstattausbildungen im Mai öffnen und unter Einhaltung der Schutzkonzepte auch während kantonalen Restriktionen im Winter 2020/2021 weiterlaufen konnten. Aufgrund der positiven Erfahrungen bei der Umsetzung der praktischen Arbeiten 2020 sprachen sich Bund, Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) am Spitzentreffen im November dafür aus, dass die Qualifikationsverfahren 2021 möglichst nach geltendem Recht stattfinden.

ZWEI PROJEKTE DER INITIATIVE «BERUFSBILDUNG 2030»

› Optimieren der Governance

Übergreifendes Ziel dieses Projektes ist es, durch die optimierte Governance-Struktur der Berufsbildung zu gewährleisten, dass die Steuerungs- und Umsetzungsaktivitäten verbundpartnerschaftlich optimal aufeinander abgestimmt sind. Um dies zu erreichen, wurden die bestehenden Steuerungsprozesse und -Gremien in der Berufsbildung kritisch hinterfragt und wo nötig angepasst. Insbesondere sollte die organisationale Lücke auf der strategischen Ebene gefüllt werden, damit strategische Fragen, welche alle drei Verbundpartner betref-

fen, effizient und unter Einbezug der Akteure der Berufsbildung bearbeitet werden. Ein Umsetzungskonzept zur Anpassung der Gremienstruktur wurde unter Einbezug der Kantone, Bund und Organisationen der Arbeitswelt erstellt und am Spitzentreffen der Berufsbildung im Herbst genehmigt. Die neue Struktur wurde per 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt und wird nach drei Jahren evaluiert.

› Blended Learning

Mit der fortschreitenden Digitalisierung eröffnen sich auch in der Berufsbildung neue Möglichkeiten zur Unterstützung, Vernetzung und

Steuerung von Lernprozessen. Das grösste Potential liegt dabei in der Förderung des ganzheitlichen Lernens und der Vernetzung und Kooperation zwischen den Lernorten. Diverse Organisationen der Arbeitswelt (OdA) haben den Trend und die weitreichenden Möglichkeiten der digitalen Medien erkannt. 2020 leisteten Vertreter der OdA und Kantone Vorarbeiten und identifizierten Handlungsfelder. Die Arbeitsgruppe des Projekts nimmt ihre Arbeit im Frühjahr 2021 auf. Ziel ist es, Handlungsempfehlungen und Leitlinien für sämtliche Felder zu erarbeiten.

Die vom Bund einberufene Task Force «Perspektive Berufslehre» erarbeitete die rechtlichen Grundlagen unter Einbezug seiner Akteure.

Sorge bereitete hingegen der aufgrund der Corona-Krise limitierte Berufswahlprozess: Berufsmessen und Rekrutierungsanlässe fanden nicht im gewohnten Rahmen statt, und das Angebot an Schnuppermöglichkeiten der Betriebe war reduziert. Der SAV setzt sich dafür ein, dass rasch Lösungen gefunden und möglichst auf nationaler Ebene skaliert werden. Einige wurden bereits initiiert: Stichworte sind digitale Lehrstellenbörsen oder kleinere, regionale Anlässe. Es müssen auch die Zielgruppen direkter angesprochen werden, so zum Beispiel die Eltern von Lernenden auf Stellensuche. Die Kampagne #PROLEHRSTELLEN der Task Force soll zudem breitflächig informieren und aufzeigen, dass die Wirtschaft auch in Zukunft auf die Lernenden setzt.

EHB-GESETZ UND MITTEL FÜR DIE BERUFSBILDUNG GUTGEHEISSEN

Das Parlament verabschiedete in der Wintersession die «Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2021-2024». Ganz im Sinne der Arbeitgeber wurde der Berufsbildung eine hohe Priorität zugewiesen und dabei Mittel von insgesamt 255 Mio. Franken zugesprochen. Diese Mittel sind ausreichend – viel wichtiger ist aber der Zugang zu diesen, insbe-

sondere im Bereich der Berufsentwicklung und der Projekte, die innerhalb der verbundpartnerschaftlichen Initiative «Berufsbildung 2030» erarbeitet werden (siehe Box). Diese müssen im Sinne einer zukunftsgerechten und arbeitsmarktnahen Berufsbildung gestaltet werden. Insbesondere die OdA sind hier gefordert.

Auch im neuen Gesetz über die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB), das die Räte in der Herbstsession verabschiedeten, wurden die zentralen Anliegen der Stärkung der Berufsbildung und der Nähe zur Arbeitswelt berücksichtigt. Es ist wichtig, dass das neue Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung als nationales Kompetenzzentrum seine Dienstleistungen auch zugunsten der nationalen Trägerschaften und der weiteren Berufsbildungsakteure anbietet. Die systematische Einbindung der OdA und der Sozialpartner ist auch hier für die Weiterentwicklung der Berufsbildung entscheidend.

INVESTIEREN IN DIE FACHKRÄFTE DER ZUKUNFT AM BEISPIEL VON SWISSSKILLS

Die neu besetzte Geschäftsstelle von SwissSkills freute sich nach den erfolgreich bestrittenen WorldSkills darauf, den Elan in die nationalen Berufsmeisterschaften mitzubringen. Leider machte Corona diesem Vorhaben einen Strich durch die Rechnung: Die geplanten zentralen SwissSkills 2020 mussten auf 2022 ver-

schohen werden. Die Organisatoren liessen sich aber nicht entmutigen und führten im Herbst die «SwissSkills Championships 2020» in 60 verschiedenen Berufen dezentral durch – und dies auf eine innovative und pragmatische Art. Ebenfalls machte SwissSkills aus der Not eine Tugend, indem sie im September gemeinsam mit dem «Presenting Partner» UBS die digitale Plattform SwissSkills Connect aufbaute, welche Schülerinnen und Schülern einen sehr persönlichen und authentischen Einblick in den Arbeitsalltag von «Berufs-Champions» aus fast 100 verschiedenen Lehrberufen bietet.

NICOLE MEIER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/Bildung



Brigitte Lüchinger-Bartholet, AGV Arbeitgeberverband Rheintal

Eine Berufslehre ist stark! Sie verknüpft Praxis und Theorie, verleiht Berufserfahrung und überträgt jungen Menschen schon früh Verantwortung. Diese Eigenschaften machen Berufsleute mit abgeschlossener Lehre für Unternehmen attraktiv. Unsere Wirtschaft ist nicht zuletzt dank dem dualen Berufsbildungssystem sehr erfolgreich.



Michaela und Madeleine stellen die Pflege der Corona-Patientin auf der Intensivstation rund um die Uhr sicher.

«GROSSBAUSTELLE ALTERSVORSORGE»: BAHN FREI FÜR DIE VERABSCHIEDUNG DER REFORMEN IM PARLAMENT

Die Altersvorsorge in der Schweiz ist wegen demografischer und ökonomischer Entwicklungen massiv unter Druck. Bei der beruflichen Vorsorge wurde mit der Botschaft zur Reform «BVG 21» eine erste Hürde genommen. Auch die Vorlage «AHV 21» muss vom Parlament prioritär behandelt werden, um unser wichtigstes Sozialwerk zu sichern.

Die steigende Lebenserwartung und die Pensionierungswelle der Generation der Babyboomer wirkt sich negativ auf die Finanzierung der ersten Säule aus. In der beruflichen Vorsorge wirkt sich zudem die Negativzinspolitik, die sich bereits über mehrere Jahre hinzieht, immer nachteiliger aus. Darüber hinaus zahlt nur ein kleiner Teil der Steuerpflichtigen den Maximalbeitrag in die dritte Säule ein. Es muss auch davon ausgegangen werden, dass die Bewältigung der Corona-Krise alles andere als spurlos an der Altersvorsorge vorbeigehen wird. Der Handlungsdruck ist gross und Reformen dringend notwendig.

DIE AHV-REFORM BRAUCHT ES JETZT

Nach Jahrzehnten der politischen Blockade und des Scheiterns von Reformbemühungen ist eine Stabilisierung der finanziellen Lage der AHV von eminenter Wichtigkeit. Wenngleich im 2019 durch die Zustimmung des Stimmvolks zur AHV-Steuervorlage (STAF) der AHV eine «Finanzspritze» zugebracht wurde, bleibt der Handlungsdruck ungebrochen hoch. Die als «AHV 21» geplante Revision muss so rasch wie möglich in Kraft treten, um die AHV bis mindestens Mitte der 2020er-Jahre zu stabilisieren. Gerade mit Blick auf die BVG-Reform (BVG 21) besteht die Gefahr, dass die zeitgleiche Behandlung dieser beiden Geschäfte im Parlament zu einem weiteren Zeitverzug führt.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist mit der grundsätzlichen Zielsetzung des Bundesrats einverstanden, die Renten auf dem heutigen Niveau zu sichern und die AHV-Finzen zu stabilisieren. Die Ausrichtung der Vorlage, die in erster Linie auf Zusatzeinnahmen setzt, lehnt der SAV hingegen ab. Die

Arbeitgeber fordern zur Sicherung der Renten eine Angleichung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre, gekoppelt an eine moderate Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0,3 Prozentpunkte. Geforderte Ausgleichsmassnahmen in der Höhe von 700 Mio. Franken und eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0,7 Prozentpunkte sind unrealistisch und schaden der Wirtschaft.

Angesichts des Fachkräftemangels muss die Vorlage zudem um eine gezielte Anreizmassnahme für den freiwilligen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt angereichert werden. Fehlanreize, die den Vorbezug der AHV noch attraktiver machen, führen demnach zu jährlichen Mehrkosten von über 300 Mio. Franken.

VOM KOMPROMISS ZUR REFORM

Auch die Renten der beruflichen Vorsorge sind seit Längerem unter Druck. Die Hauptgründe dafür sind die steigende Lebenserwartung und die tiefen Zinsen, die das Kapitaldeckungsverfahren der zweiten Säule besonders belasten. Eine Reform ist zur nachhaltigen Finanzierung der Renten dringend notwendig.

Im Frühling 2018 erteilte der damalige Bundespräsident Alain Berset den nationalen Dachverbänden der Sozialpartner den Auftrag, eine Lösung für die drängendsten Probleme der zweiten Säule zu erarbeiten, nachdem bisherige Reformversuche, darunter die Senkung des Mindestumwandlungssatzes im 2010 und die Reform der «Altersvorsorge 2020» im Jahr 2017, an der Urne gescheitert waren. Über ein Jahr später konnten der Schweizerische Gewerkschaftsbund, Travail.Suisse und der Schweizerische Arbeitgeberverband als Träger der sozialpartnerschaftlich geführten und paritätisch finanzierten

3 DIE REFORMPUNKTE DER VORLAGE «BVG 21»

MINDEST-UMWANDLUNGSSATZ

Mindestumwandlungssatz von 6,8% auf 6% senken

RENTENZUSCHLAG

Solidarisch finanzierter Rentenzuschlag: Leistung erhalten und Vorsorgelücken schliessen

MODERNISIERUNG

Anpassung Koordinationsabzug und Altersgutschriften, um neue Arbeitswelt abzubilden

Quelle: BVG 21-Broschüre von SAV, SGB und Travail.Suisse

Pensionskassen dem Bundesrat einen sorgfältig austarierten «Sozialpartnerkompromiss» unterbreiten.

Der Bundesrat verabschiedete im November 2020 die Botschaft zur BVG-Revision «BVG 21» und stützte sich dabei konsequent auf den Kompromissvorschlag der Sozialpartner. Die Reform fokussiert auf die Hauptherausforderung im BVG, die Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6,8 auf 6,0 Prozent sowie geeignete Kompensationsmassnahmen. Mit der Halbierung des Koordinationsabzugs sind zudem Teilzeitarbeitende und Personen in Niedriglohnbranchen – namentlich Frauen – künftig besser versichert. Von der Glättung der Altersgutschriften profitieren darüber hinaus insbesondere ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit diesen Schwerpunkten verzichtet die Reform bewusst auf neue, weitergehende und in jedem Fall umstrittene Regulierungsbegehren.

PRIVATE VORSORGE STÄRKEN

Wie die Diskussionen der vergangenen Jahre um die Reform der Altersvorsorge gezeigt haben, kommt auch der individuellen Vorsorge über die dritte Säule eine tragende Rolle zu. Ein Ausbau der privaten Vorsorge würde das System daher stärken.

In diese Richtung geht insbesondere die Motion von Ständerat Erich Ettlin vom 19. Juni 2019 (19.3702). Inhaltlich beabsichtigt diese eine Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge, sodass sich Versicherte unter bestimmten Bedingungen nachträglich in die Säule 3a einkaufen können. Davon könnten unter anderem Teilzeitan-gestellte und Personen mit Vorsorgelücken profitieren. Die vom Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 14. August 2019 vorgebrachte Tatsache, dass lediglich 13 Prozent der Steuerpflichtigen den jährlich zulässigen Maximalabzug aufzubringen vermögen, zeigt gerade das Bedürfnis einer Einkaufsmöglichkeit.

DAS PARLAMENT IST NUN GEFORDERT

Die Schweizerische Altersvorsorge gleicht daher einer Grossbaustelle – und zwar auch ohne Sondereffekte durch die Corona-Krise. Die demografischen und ökonomischen Entwicklungen setzen dem gesamten System immer stärker zu und bedürfen einer raschen Antwort.

Nur mit strukturellen Massnahmen statt einseitigen Zusatzfinanzierungen ist es möglich, langfristig sichere Renten in AHV und BVG auf dem heutigen Niveau zu erhalten. Eine Stärkung der privaten Vorsorge rundet dieses Paket ab. Wichtig ist nun, dass die Reformen in der Altersvorsorge so schnell wie möglich behandelt und umgesetzt werden.

LUKAS MÜLLER-BRUNNER

SOZIALPOLITIK

DAS JAHR 2020 IN KÜRZE

AUSWIRKUNGEN DER CORONA-KRISE AUF DIE SOZIALVERSICHERUNGEN

Sowohl die AHV als auch die IV befinden sich schon seit Jahren in einer finanziellen Schieflage. Insofern treffen die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf ein instabiles Fundament. Allerdings teilen die Arbeitgeber die Einschätzung, dass sich die finanziellen Auswirkungen der Corona-Krise vorderhand in Grenzen halten werden. Dies, weil die Hilfsmittel des Bundes indirekt auch die Lohnbeiträge an die Sozialwerke stützen. Es gilt jedoch zu bedenken, dass die finanzielle Lage der Sozialversicherungen stark von der Entwicklung des Arbeitsmarktes, insbesondere von der Zuwanderung, abhängig ist. Hierzu sind verlässliche Prognosen schwierig. Die Sanierungsziele der AHV und der IV bleiben in jedem Fall prioritär und dürfen durch die aktuelle Krise keinesfalls in den Hintergrund geraten. Umfassende, vor allem strukturelle Reformen sind unausweichlich.

Bei den Vorsorgeeinrichtungen schwächte die Corona-Krise die bereits schwierige finanzielle Lage weiter. Insbesondere die Verwerfungen an den Märkten im Frühjahr 2020 führten unbarmherzig vor Augen, dass auch vermeintlich hohe Deckungsgrade der Vorsorgeeinrichtungen nur eine temporäre Sicherheit darstellen. Darüber darf auch die rasche Erholung nicht hinwegtäuschen. Gerade BVG-nahe Vorsorgeeinrichtungen sind zudem durch die gesetzlichen Mindestparameter im BVG stark in ihrer Handlungsfreiheit eingeschränkt. Durch seinen Entscheid, den BVG-Mindestzinssatz für 2021 bei 1 Prozent zu belassen, engte der Bundesrat diesen Spielraum noch weiter ein. Die Arbeitgeber hatten für eine Senkung des Mindestzinssatzes plädiert, die in der gegen-

wärtigen Lage dringend nötig wäre. Die einzige Alternative bleibt nun, die systemzersetzende Umverteilung zwischen den Generationen voranzutreiben.

REFORMEN BEI AHV UND BVG DRINGEND NÖTIG

Die Medien kommentierten im November zu recht, dass «die Ständeräte bei der AHV trödeln, als gäbe es kein Morgen». Denn die Vorlage zur «AHV 21» fand im Jahr 2020 den Weg erst bis in die zuständige Kommission – notabene mit praktisch den gleichen Inhalten, wie sie bereits bei der letzten Revision angedacht waren. Sie wurde nach dieser unnötigen Verzögerung in der Frühjahrsession 2021 behandelt. Der SAV steht dem Vorschlag des Bundesrates skeptisch gegenüber, da er zu stark auf zusätzliche Einnahmen durch die Mehrwertsteuer setzt. Notwendig ist vielmehr ein Gleichgewicht zwischen finanziellen und strukturellen Massnahmen.

Besser kamen die Arbeiten an der BVG-Front vorwärts: Am 25. November 2020 verabschiedete der Bundesrat die auf dem Sozialpartnerkompromiss basierende Vorlage unter dem Namen «BVG 21» – eine wichtige Hürde wurde genommen und eine gute Grundlage für eine Lösung in der zweiten Säule liegt vor. Nun obliegt es dem Parlament, die Vorlage zu finalisieren und zu verabschieden. Eine schwierige Debatte ist vorprogrammiert, umso mehr müssen die Arbeitgeber dranbleiben (siehe Seiten 22 und 23).

INVALIDENVERSICHERUNG: SCHULDENBERG IST TROTZ REFORM ABZUTRAGEN

Gemäss der jährlichen Statistik des Bundesamtes für Sozialversicherungen

stabilisierte sich der Rentenbestand der Invalidenversicherung, ein massgeblicher Faktor für die Entwicklung der Rentenausgaben, in den letzten Jahren. Dies zeigt, dass die Reformbemühungen in der Invalidenversicherung und ihre Neuausrichtung von einer Renten- hin zu einer Eingliederungsversicherung ihre Früchte tragen. Das Parlament verabschiedete die Vorlage zur «Weiterentwicklung der IV» am 19. Juni 2020. Sie tritt voraussichtlich auf den 1. Januar 2022 in Kraft. Im Zentrum steht eine intensivere Begleitung der Betroffenen, vor allem von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, und die Einführung eines stufenlosen Rentenmodells.

Diese Entwicklung, vor allem in Bezug auf die Eingliederungszahlen, zeigt auch die zentrale Rolle der Arbeitgeber durch ihr bewusstes Engagement für die Wiedereingliederung von Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Wie bei der AHV dürfen die neusten Zahlen aber auch hier nicht über die dringend notwendige Sanierung hinwegtäuschen. Zwar konnte das Umlageergebnis 2019 durch ein sehr erfolgreiches Anlagejahr auf den Finanzmärkten ausgeglichen werden. Trotzdem hat auch die IV weiterhin einen Schuldenberg von rund 10 Mrd. Franken abzutragen. Noch grösser dürfte der Handlungsbedarf aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie werden – er lässt sich allerdings zum heutigen Zeitpunkt kaum verlässlich vorhersagen.

ÜBERBRÜCKUNGSLEISTUNGEN: GESAMTPAKET ZUR STÄRKUNG DER ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT

Ebenfalls in der Sommersession haben die Eidgenössischen Räte die Gesetzesgrundlage für die Überbrückungsleistungen (ÜL) verabschiedet. Dabei wurden

AKTUELLE PROJEKTE DER ARBEITSGRUPPE «SOZIALVERSICHERUNGEN» DES SAV

› BVG: Nullzinskonto für die Stiftung Auffangeinrichtung bei der Bundestresorerie

Das Parlament verabschiedete in der Herbstsession 2020 das dringliche Bundesgesetz über die Anlage von Geldern aus dem Freizügigkeitsbereich der Auffangeinrichtung bei der Bundestresorerie (20.056). Mit dieser Gesetzesanpassung kann die Stiftung Auffangeinrichtung bei Bedarf rasch ein unverzinsliches Konto im Umfang von bis zu 10 Milliarden Franken eröffnen und somit einen krisenbedingten Zufluss von Geldern besser verkraften. In diesem Zusammenhang beauftragte

der Bundesrat eine Arbeitsgruppe, verschiedene Möglichkeiten für eine langfristige Lösung im Freizügigkeitsbereich auszuarbeiten. Der SAV ist in der Arbeitsgruppe vertreten.

› Mitsprache der Arbeitnehmer beim Pensionskassenwechsel

Inwiefern dürfen die Mitarbeiter beim Wechsel der Pensionskasse des Arbeitgebers mitdiskutieren? Die Frage aufgrund eines Falles aus dem Jahr 2017 erhielt im Zusammenhang mit einem Bundesgerichtsurteil (BGE 9C_409/2019) vom Mai 2020 grössere Aufmerksamkeit. Das Bundesgericht hielt in sei-

nem Urteil fest, dass es ungenügend sei, wenn der Arbeitgeber aus dem «Schweigen» der Mitarbeiter auf deren Einverständnis schliesst. Es braucht demnach einen aktiven Austausch und das Einverständnis der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreterorganisation. Damit sich die Arbeitgeber zu dieser Thematik gegenüber den Gewerkschaften positionieren können, wird sie in der Arbeitsgruppe Sozialpolitik des SAV behandelt.

die wichtigsten Forderungen der Arbeitgeber berücksichtigt. Diese neue Sozialversicherung ist nach dem Modell der Ergänzungsleistungen (EL) konzipiert für Personen, die nach vollendetem 60. Altersjahr von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert werden. Die ÜL sollen verhindern, dass diese Personen bis zum Bezug der Altersrente in die Sozialhilfe abrutschen, indem sie einen gesicherten Übergang in die Pensionierung gewährleisten. Als Bedingung für ihre Unterstützung haben die Arbeitgeber von Anfang an gefordert, dass alle Möglichkeiten zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ausgeschöpft werden,

bevor die Leistung beansprucht werden kann. Die ÜL sind also Teil eines Gesamtpaketes von Massnahmen mit dem primären Ziel, die Arbeitsmarktfähigkeit von inländischen Arbeitskräften zu verbessern. Ihre Inkraftsetzung ist auf den 1. Juli 2021 vorgesehen.

LUKAS MÜLLER-BRUNNER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/sozialpolitik



Severin Moser, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

«Die Reformen in der Altersvorsorge müssen trotz Krise rasch vorankommen, denn ein starker Arbeitsmarkt braucht verlässliche Sozialwerke. Dazu gehört die Sicherung der beruflichen Vorsorge und die finanzielle Stabilisierung der AHV mit den nötigen strukturellen Massnahmen.»

Natalie's Verhandlungssitzungen haben sich ins Netz und an den Küchentisch verlagert.

ANTENNE ROMANDE

DIE PANDEMIE FORCIERT DAS HOME OFFICE

Seit den durch Corona bedingten Einschränkungen und Schutzmassnahmen ist Home Office überall dort, wo die Arbeit digital erledigt werden kann, stark angestiegen. Die Arbeitgeber waren rasch auch mit den rechtlichen Aspekten dieser Arbeitsform konfrontiert. Eine Home Office Pflicht lehnten sie von Anfang an ab.

Mit der Covid-19-Krise hat sich der Digitalisierungsprozess in vielen Bereichen beschleunigt. Vielerorts wurde aufgrund der Schutzmassnahmen und der Lockdown-Vorschriften vermehrt auf Online-Instrumente und -Kanäle zurückgegriffen.

Etliche Anbieter und Geschäfte, die auf diesem Gebiet bereits gut positioniert waren, konnten sogar davon profitieren und Rekordgewinne und Wachstumsraten generieren. Dazu gehörten etwa die führenden Streaming-Plattformen Netflix oder der wichtigste Online-Händler Amazon.

Doch seit Mitte März 2020 waren auch allgemeine Dienstleistungsunternehmen mit der Situation konfrontiert, dass sie ihre Arbeitsplätze wenn immer möglich

nach Hause verlegen mussten. Telearbeit oder «Home Office» nahm seither bei allen Geschäftsaktivitäten, die digital abgewickelt werden konnten, eine unverzichtbare Rolle ein und explodierte im Verlauf weniger Wochen: Gemäss den Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) hat der Anteil der Berufstätigen, die zu Hause arbeiten (also mit IT-Infrastruktur), im zweiten Quartal 2020 von 25 auf 44 Prozent zugenommen. Dieser Anteil ging in den Sommermonaten wieder etwas zurück, um mit der Verschärfung der epidemiologischen Lage ab Oktober erneut anzusteigen. Gemäss Schätzungen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) erreichte der Anteil der Personen, die zu Hause arbeiten, Ende 2020 erneut die 40 Prozent-Marke.

In dieser Situation waren auch die Arbeitgeber gezwungen, sich mit den rechtlichen Aspekten des Home Office auseinanderzusetzen. Die Diskussionen drehten sich dabei hauptsächlich um die Frage der Entschädigung. Das wichtigste Ergebnis dieser Gespräche war, dass in Notsituationen wie der jetzigen, in der Home Office vorübergehend verordnet werden kann, keine Entschädigung geschuldet ist, wenn der Arbeitgeber normalerweise einen Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten seines Unternehmens zu Verfügung stellt.

Die einfache Home Office-Empfehlung des Bundesrats vom Monat März wurde im Dezember strenger formuliert, und die Stimmen über eine allfällige Pflicht zu Home Office wurden lauter. Der SAV lehnte das Home Office-Obligatorium von Anfang an ab, weil ein solches aus seiner Sicht unverhältnismässig und für zahlreiche KMU kaum umsetzbar ist.

MARCO TADDEI

DER LEITFADEN FÜR HOME OFFICE:

EIN AN DIE BETRIEBLICHEN GEGEBENHEITEN ANPASSBARES MUSTER

Untersuchungen bei den Unternehmen zeigen, dass sich die Praxis des Home Office (oder Telearbeit) bei einer wachsenden Anzahl von Betrieben dauerhaft etablieren wird. Eine Erhebung von Deloitte hat ausserdem ergeben, dass die Mehrzahl der Beschäftigten auch nach Beendigung der Krise die Arbeit von zu Hause aus weiterführen möchte.

Allerdings wirft der Vormarsch von Home Office auf juristischer wie auch auf praktischer Ebene eine Vielzahl von Fragen auf. Um die Einführung zu erleichtern und über einen praktischen Rahmen für die Arbeit zu Hause zu verfügen, haben die Wirtschaftsverbände der Romandie, genauer die lateinischen Handels- und Industriekammern, die UAPG mittels der FER Genève, das GEM und der Arbeitgeberverband der Schweizerischen Uhrenindustrie (CP) koordiniert durch die «Antenne romande» des Schweizeri-

schen Arbeitgeberverbandes (SAV), einen «Leitfaden für Home Office» erarbeitet.

Der Leitfaden basiert auf einer freiwilligen Vereinbarung zwischen den Parteien. Er sieht Bestimmungen in den folgenden Bereichen vor:

- Arbeitstage und -zeiten
- Bei Home Office zu erfüllende Aufgaben
- Raum für Home Office, Geräte und Kosten
- Sicherheit und Ergonomie im Home Office
- Datensicherheit und Vertraulichkeit

Der Leitfaden kann auf der Webseite des SAV heruntergeladen (www.arbeitgeber.ch/antenne-romande/leitfaden-fuer-homeoffice) oder bei den an der Erstellung des Leitfadens beteiligten Organisationen bestellt werden.

INTERNATIONALES

DAS JAHR 2020 IN KÜRZE

VERSCHIEBUNG
DER 109. TAGUNG DER
INTERNATIONALEN
ARBEITSKONFERENZ

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist innerhalb des Systems der Vereinten Nationen das auf Arbeitsfragen spezialisierte Gremium. Deren Grundlinien werden von der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) vorgezeichnet, die alljährlich jeweils im Juni in Genf stattfindet. Diese Jahreskonferenz vereinigt mehrere Tausend Delegierte von Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen aus den 187 Mitgliedstaaten der IAO. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) vertritt jährlich die Arbeitgeber der Schweiz an der IAK.

Die Covid-Krise rückte die absolute Priorität der Bewahrung der Gesundheit und des Wohlbefindens von allen in den Vordergrund. Aufgrund der weitreichenden Einschränkungen bezüglich der Reisefreiheit und der persönli-

chen Kontakte konnte die 109. Tagung der IAK im Jahr 2020 nicht stattfinden. Sie wurde auf 2021 verschoben. Auf der Tagesordnung steht eine allgemeine Diskussion über Ungleichheit und die Welt der Arbeit sowie über Qualifikationen und lebenslanges Lernen. Die Konferenz wird auch die Auswirkungen von Covid-19 auf die Welt der Arbeit thematisieren.

TASK FORCE COVID-19 DER
ROMANDIE

Um der mit der Covid-19-Pandemie einhergehenden Wirtschaftskrise zu begegnen, rief die «Antenne romande» des SAV eine «Task Force Covid-19» ins Leben. Deren Funktion ist es, die Anliegen und Positionen der Westschweizer Mitglieder des SAV zu bündeln und in der Zentrale in Zürich einzubringen. Seit März 2020 trat diese Arbeitsgruppe einmal pro Woche per Videokonferenz zusammen. Unter den behandelten Themen sind insbesondere die Kurzarbeit, die Erwerbsausfallentschädigungen sowie die Härtefall-

hilfen. Angesichts des Ausmasses der Covid-19-Krise sprachen sich die Mitglieder der Task Force für eine Ausweitung der Kurzarbeit auf Lernende sowie für eine Verlängerung der maximalen Bezugsdauer der Entschädigung im Falle einer Arbeitszeitreduktion von 12 auf 18 Monate aus.

GRENZSCHLISSUNGEN
SCHADEN DEN
WIRTSCHAFTSAKTIVITÄTEN

Die Coronakrise hat die Schlüsselrolle verdeutlicht, welche die berufstätigen Grenzgänger und Grenzgängerinnen für die Unternehmen der Romandie spielen. Im Sommer 2020 wurden die Schweizer Grenzen für den Land- und den Luftweg mehrere Wochen lang geschlossen. Zwar waren Ausnahmen für Schweizer Staatsbürgerinnen und Staatsbürger sowie für die Wohn- und Arbeitsbevölkerung vorgesehen.

Dennoch machte sich diese Einschränkung durch Personenkontrollen an den Grenzen sowie durch die Schliessung zahlreicher Grenzübergänge in allen Landesteilen bemerkbar. Diese Zollschikanen stellten den Alltag von Zehntausenden von Grenzgängern auf den Kopf. Eingeschränkt wurden dadurch auch die Aktivitäten mehrerer «systemrelevanter» Sektoren unserer Wirtschaft wie Gesundheit, Reinigung oder Lebensmittelhandel.

Eine solche Situation ist seit dem Inkrafttreten der Personenfreizügigkeit im Jahr 2002 noch nie dagewesen. Die Kantone der Romandie waren besonders betroffen, handelt es sich doch bei fünf von ihnen um Grenzkantone (Genf, Jura, Neuenburg, Wallis, Waadt). Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass bis zu 20 Prozent des Westschweizer Bruttoinlandsprodukts von Grenzgängern stammt. Es ist auch daran zu erinnern, dass fast 30 000 französische Grenzgängerinnen und Grenzgänger im Schweizer Gesundheitswesen beschäftigt sind. Vor diesem Hintergrund verlangten die Westschweizer Mitglieder des SAV die Aufhebung der Beeinträchtigungen im Grenzverkehr.

HOME OFFICE UND GRENZEN

Während des Lockdowns im Frühling 2020 ging die Hälfte der Beschäftigten in der Schweiz zum Home Office über. In der Mehrzahl möchten die Beschäftigten auch nach Beendigung der Krise im Home Office bleiben. Die neuen Ambitionen der Unternehmen im Bereich Telearbeit werden jedoch durch das Problem der Grenzen eingebremst. So sehen die von der Europäischen Union erlassenen Regelungen vor, dass oberhalb eines bestimmten Beschäftigungsgrades die Vorschriften nicht die gleichen sind, wenn der Beschäftigte in einem Nachbarstaat der Schweiz wohnt.

Wenn ein Angestellter mit Schweizer oder europäischer Staatsbürgerschaft in einem Staat arbeitet und in einem anderen Staat wohnt, so ist er – in Anwendung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 – grundsätzlich der Sozialversicherung jenes Landes unterstellt, in dem er arbeitet. Wenn er hingegen einer Erwerbstätigkeit in beiden Ländern nachgeht und dies zu mindestens 25 Prozent in seinem Wohnsitzstaat, so ist er der Sozialversicherung seines Wohnsitzstaates unterstellt. Da die Sozialabzüge in Frankreich dreimal so hoch sind wie in

der Schweiz, handelt es sich dabei um eine hohe Hürde für die Unternehmen der Romandie, die über 150 000 Grenzgänger beschäftigen.

Während der ausserordentlichen Lage aufgrund von Covid-19 hat das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) die betreffende europäische Regelung ausser Kraft gesetzt. Damit sind Personen, die vorübergehend oder vermehrt von zu Hause aus arbeiten, weiterhin dem Schweizer Recht unterstellt. Anders gesagt: Grenzgänger, die von ihrem Wohnsitz aus arbeiten, bleiben dem schweizerischen Sozialversicherungssystem unterstellt. Angesichts des noch nicht absehbaren Endes der Pandemie besteht auf europäischer Ebene keine Frist für diese flexible Anwendung der Unterstellungsregeln. Das BSV hat sich aber mit einigen unserer Nachbarländer verständigt: Für Frankreich ist die flexible Anwendung bis zum 30. Juni 2021 gültig.

MARCO TADDEI

Mehr zum Thema

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



Sophie Dubuis, Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

Diese Krise unterstreicht einerseits die Stabilität unseres Landes, und andererseits die starken Beziehungen, die wir mit den Nachbarstaaten pflegen. Dabei bleibt die Anerkennung des bilateralen Wegs im Sinne einer pragmatischen Partnerschaft die beste Lösung.

DIE GRENZSCHLISSUNG BREMST COVID-19 NICHT AUS, ABER SIE IST GIFT FÜR DIE WIRTSCHAFT



Florian Németi,
Direktor der
Neuenburger
Handels- und
Industriekammer
(CNCI)

› April 2020, mitten im Lockdown zur Bekämpfung von Covid-19: von Genf bis Fahy über Le Locle nicht enden wollende Wagenkolonnen vor den wichtigsten Grenzübergängen. Wartezeiten bis zu mehreren Stunden für einen Übertritt, enorme Verspätungen und sogar Ausfälle beim Unternehmenspersonal. Ebenso Lieferengpässe. Kurz: Behinderungen im freien Personen- und Güterverkehr, die eigentlich niemand mehr erleben möchte – vor allem in den Grenzkantonen, deren Wirtschaft derart stark

vom Austausch mit den Nachbarregionen in der Europäischen Union abhängt.

› Trotzdem gehören solche Bilder des Chaos noch nicht der Vergangenheit an. Die jüngsten Grenzschiessungen einiger EU-Länder erinnern daran: Solange die Pandemie noch nicht endgültig unter Kontrolle ist, neigen die Regierungen dazu, mit diesem Mittel auf einen Anstieg der Fallzahlen zu reagieren. Trotz der unmittelbaren und verheerenden Folgen für die Wirtschaft und trotz der Tatsache, dass eine geschlossene Zollschranke das Virus nicht abhält, bleiben einseitige Grenzschiessungen für die Regierungen ein Mittel zur Pandemiebekämpfung.

› Wird sich, wenn die Covid-19-Impfung dereinst an einen Grossteil

der Bevölkerung verabreicht worden sein wird, die Situation an den Grenzen entspannen? Sicherlich, auch wenn für die unmittelbare Zukunft noch viele Fragezeichen bestehen. So weiss man beispielsweise nicht, innerhalb welches Zeithorizonts sich die Länder auf einen international anerkannten Impfpass verständigen werden, der zum unverzichtbaren Türöffner einer Normalisierung des Reisens avancieren dürfte. Gegenwärtig werden nationale «Covid-19-Impfpässe» erarbeitet, deren gegenseitige Anerkennung von Fall zu Fall verhandelt werden muss. Das ist besser als nichts. Doch es ist höchste Zeit für die Staaten wie auch für die WHO, dies alles zu harmonisieren. Die weltweite Wirtschaftskrise hält an, es besteht dringender Handlungsbedarf.

KOMMUNIKATION

KOMMUNIKATION IN DER KRISE

Die Corona-Pandemie ist auch ein Lehrstück der Krisenkommunikation. Während herkömmliche Krisenkonzepte schon bald misslingen, bildete sich die Essenz vertrauensbildender Kommunikation umso deutlicher heraus. Der Schweizer Arbeitgeberverband konnte auf einen Vertrauensvorsprung zählen, denn er stellte mit seiner Art des konstruktiven Dialogs ehrliche, nicht verschachtelte Botschaften seit jeher ins Zentrum. Der Bundesrat erkannte seinerseits schnell, dass er das Land nur mit maximaler Kommunikation durch die Krise steuern konnte.

In einer Krise passieren Fehler. Diese Binsenwahrheit trifft auch auf die Corona-Pandemie zu, von der die Schweiz wie der Grossteil der Welt im Jahr 2020 mit voller Wucht getroffen wurde. Wer in der Kommunikation etwas auf sich hält, kann sich zwar in einer eigenen Disziplin, der Krisenkommunikation, auf Bedrohungen vorbereiten. Doch wie immer folgt dann das reale Drama keinem vorausgedachten Drehbuch, weshalb aus der Schublade geholte Krisenkonzepte nur bedingt tauglich sind. Zweifelsfrei bildet sich in einer Krise hingegen die Essenz guter Kommunikation heraus. Im Kern geht es darum, die Krise als solche auszurufen, sachbezogen zu kommunizieren, allen Bezugsgruppen gegenüber Mitgefühl zu zeigen und gesellschaftliche Anliegen nicht aus den Augen zu verlieren.

Das sah der Bundesrat schnell ein. Die Sieben fanden sich nach dem ersten Ausbruch der Krise im Frühjahr rasch zusammen und zeigten sich führungsstark. Noch vor dem Höhepunkt der ersten Ansteckungswelle wurde in einem eindringlichen Appell an die Nation am 16. März 2020 die «ausserordentliche Lage» bekanntgegeben. Für diesen Griff zur absoluten Macht hätte man die Landesregierung zumindest als schulmeisterlich oder eher noch als autoritär kritisieren können. Die Regierung entkräftete aber solche Vorwürfe, indem sie nicht nur entschlossen wirkte, sondern auch stetig, umfassend und überzeugend kommunizierte.

ÜBERZEUGEN STATT DEKRETIEREN

Rasch wurde klar, dass die Pandemie nur mit einem Maximum an Kommunikation vernünftig zu bewältigen ist. So gab es in Bundesbern täglich einen «Point de Presse», wo Fachleute viele Zusammenhänge

erklärten und proaktiv informierten, was das immense Medieninteresse geschickt bündelte. Mindestens so wichtig war aber nicht zu verschweigen, dass man bei dieser Pandemie zuweilen auch im Dunkeln tappt. Diese ungeschminkte Offenheit im Umgang mit Unwissen und Unsicherheiten wirkte vertrauensbildend. Sie half entscheidend mit, die Menschen von massiven Verhaltensänderungen, welche die folgenden Monate mit sich brachten, zu überzeugen.

Das Werben um Akzeptanz war auch deshalb ausschlaggebend, weil sich die Schweiz – im Unterschied zu vielen anderen Ländern – eine Kultur der Eigenverantwortung erstritten hat. Wegen dieser Errungenschaft begreifen sich die allermeisten Menschen als Teil des Staates: In der direktdemokratischen Schweiz gibt es keine unüberwindbare Kluft zwischen Volk und Politik. Darum müssen Entscheidungen zur Art des Zusammenlebens gut erklärt und nachvollziehbar sein – gerade auch im Vergleich zum Ausland, wo diese Tradition oft fehlt. So wurde in umliegenden Ländern mit anderen politischen Kulturen teilweise staatlich bis ins Detail verordnet. Die Bevölkerung war dann oft unwillig, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und unterließ besonders Massnahmen im privaten Bereich.

IM AUGEN DES ORKANS

Der glaubwürdige, konstruktive Dialog ist für den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) in der Pandemie ebenfalls eine herausfordernde Daueraufgabe. Die grossen Verbände sind andauernd am Zug, weil in der Krise die Stunde von Regierung und Verwaltung schlägt. Diskutiert wird weniger bilateral als an runden Tischen. Im Krisenmodus ist für breite Vernehmlassungen keine Zeit.



Punkten können vor allem Verbandsleute mit direktem Draht in die Generalsekretariate und zu den involvierten Ämtern, die unter enormem Zeitdruck stehen. In dieser Konstellation ist äusserst hilfreich, dass der SAV gut vernetzt ist und sich stets einem ehrlichen, konstruktiven Dialog mit seinen Anspruchsgruppen verpflichtet fühlt. Damit kann der SAV ein Vertrauenskapital ausspielen, das ihm in heiklen Momenten der Pandemie bisher sehr zunutze kam. Er konnte glaubwürdig vor Medien und Öffentlichkeit auftreten, ohne um den heissen Brei herumzureden. Klartext war ohnehin geboten, denn die Bürgerinnen und Bürger sind

gemäss Experten in der Corona-Krise wenig empfänglich für Schönreden und opportunistisches Verwedeln von Tatsachen.

Der Dachverband wird auch künftig gut beraten sein, seine Reputation als glaubwürdiger Akteur zu erhalten und zu pflegen. Es braucht zwar zuweilen etwas Zeit, um Positionen zu beziehen und zu schärfen, ohne selbstherrlich zu werden. Aber diese Krise zeigt einmal mehr, dass der Mut zu klarer, ehrlicher und gut aufbereiteter Kommunikation das Vertrauen zu den Anspruchsgruppen stärkt und die Beziehungen zu den Medien verbessert. Diese Haltung wird

sich lohnen, damit der SAV auch weiterhin eine relevante und angesehene Stimme der Wirtschaft bleibt.

Die Medienarbeit des SAV stiess im Corona-Jahr auf überaus grosse Resonanz. Die Jahresanalyse 2020 von Argus weist insgesamt 2088 Beiträge aus. Davon erschienen 1699 in den Printmedien und 389 im Radio oder TV. Die Arbeitgeber fanden auch vielfaches Gehör auf relevanten News-Websites und Social-Media-Plattformen, wo der SAV und seine Exponenten gemäss Argus-Archiv in 4029 Beiträgen vorkamen.

FREDY GREUTER

Über den Dächern von Agno kommt der Bau des Wohnblocks vorwärts. Die Schutzmasken sind für Luca und Antonino auch draussen und bei genügender Distanz Pflicht.



DER BLICK DES CHEFÖKONOMEN

CORONA-KRISE FÜHRT ZU STARKEN WIRTSCHAFTLICHEN TURBULENZEN

Das Jahr 2020 wird auch aus ökonomischer Sicht negativ in die Geschichtsbücher eingehen. Von den Folgen des Coronavirus wurde die wirtschaftliche Aktivität weltweit stark beeinträchtigt, während der Einbruch in der Schweiz vergleichsweise moderat war. Der Arbeitsmarkt konnte insbesondere durch die Instrumente der finanziellen Unterstützung und der Kurzarbeit für Betriebe stabilisiert werden, so dass die schlimmsten Szenarien bisher ausblieben.

Angesichts der schwächelnden Weltkonjunktur und eines wiedererstarteten Frankreichs gegenüber dem Euro war 2019 für viele Industriebranchen bereits ein schwieriges, insgesamt gesehen jedoch in vielerlei Hinsicht gutes Jahr gewesen. So lag die Arbeitslosenquote über das ganze Jahr unter derjenigen im 2018, und auch in den ersten beiden Monaten 2020 lag sie noch unter derjenigen von 2019. In den Monaten März, April und Mai folgte jedoch ein rapider Anstieg der Arbeitslosigkeit als Folge der Schutzmassnahmen gegen die Ausbreitung des Coronavirus. Die Wirtschaft brach im zweiten Quartal 2020 um 7 Prozent dramatisch ein. Dabei traf es diesmal, anders als bei vielen Krisen zuvor, hauptsächlich Betriebe im Dienstleistungs- und weniger jene im Industriesektor. International betrachtet war der Einbruch des BIP-Wachstums im zweiten Quartal allerdings moderat.

Von den restriktiven Corona-Massnahmen stark betroffen war insbesondere das Gastgewerbe. Ebenfalls litten Betriebe der Beherbergung unter den fast gänzlich ausbleibenden ausländischen Touristen. Der Grosshandel sowie der von den Schliessungen direkt betroffene Non-Food-Bereich des stationären Detailhandels bekamen die Krise ebenfalls stark zu spüren.

In den Sommer- und Herbstmonate folgten nach der Wiedereröffnung vieler Betriebe bedeutende Nachholeffekte, dies unter anderem dank einer stark gestiegenen Inlandnachfrage als Folge des «Zwangssparens» während der Einschränkungen im Frühling. So stieg das reale BIP im dritten Quartal 2020 mit 7,2 Prozent sogar noch stärker an als es im Vorquartal gesunken war. Durch den erneuten starken Anstieg der Corona-Fallzahlen im Spätherbst und der damit einhergehenden Verstärkung der Schutzmassnahmen im Dezember 2020 und Januar 2021 erlitt die auf tiefem Niveau eingesetzte Erholung wieder einen Rückschlag.

ANSTIEG DER ARBEITSLOSENZAHLEN

Der konjunkturellen Entwicklung folgend, wirkten sich die staatlichen Eingriffe auch auf die Arbeitsmarktzahlen aus. So nahm die vom Seco erhobene Arbeitslosenquote von 2019 auf 2020 von 2,3 auf 3,1 Prozent zu. Dies ist ein beachtlicher Anstieg, auch wenn es in Vergangenheit schon bedeutend stärkere Zunahmen der Arbeitslosenzahlen gab. Dies hängt stark mit der Möglichkeit der Betriebe zusammen, ihre Arbeitnehmer für Kurzarbeitsentschädigung anzumelden. Damit können Entlassungen oft hinausgezögert werden, bis sich die wirtschaftliche Lage wieder erholt hat. Bis im Januar 2021 hatten rund 72 000 Betriebe gut 760 000 Mitarbeiter für Kurzarbeit angemeldet.

Ein Blick auf die branchenspezifischen Arbeitslosenzahlen zeigt in der Beherbergung Rekordwerte mit einem Anstieg um über 130 Prozent im April 2020 im Vergleich zum Vorjahresmonat. Es folgen die Reiseveranstalter (94 Prozent), die Gastronomie (72 Prozent) und das verarbeitende Gewerbe (43 Prozent), wobei in der MEM-Industrie vor allem der Maschinenbau mit einer Zunahme um 55 Prozent stark betroffen war. Das Bild verbesserte sich auch im Januar 2021 im Vergleich zum April 2020 nur in vereinzelter Branchen. Je nachdem wie rasch der wirtschaftliche Aufschwung nach der Krise einsetzen wird, können Arbeitsplätze gerettet werden.

SIMON WEY

DIE SAV-PUBLIKATIONEN ZUM THEMA ARBEITSMARKT:

› Brennpunkt Arbeitsmarkt

Die zweite überarbeitete Auflage erschien im 2020. Arbeitgeberpolitisch wichtige Themen und Trends werden anhand fundierter Analysen und aktueller Kennzahlen in neun Kapiteln vertieft, so etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

› SAV-Beschäftigungsbarometer

Diese Publikation erschien erstmals im Januar 2021. Darin werden Daten zur Einschätzung der wirtschaftlichen und arbeitsmarktlagen in der Schweiz systematisch analysiert und branchenspezifisch ausgewertet.

Für mehr Informationen

www.arbeitgeber.ch/arbeitsmarkt/lohnfragen/brennpunkt-arbeitsmarkt

www.arbeitgeber.ch/sav-beschaeftigungsbarometer/

DAS ARBEITGEBERJAHR 2020 IN ZAHLEN

VERBAND

92

Mitglieder

vereint der Schweizerische Arbeitgeberverband per Stichtag 1. Januar 2021. Das sind:

44

Branchenorganisationen

44

Regionalorganisationen

4

Einzelunternehmen

1

neues Mitglied

trat dem SAV zum 1. Januar 2021 bei.

~ 100 000

Unternehmen

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

~ 2 000 000

Arbeitnehmer

sind indirekt im SAV vertreten.

5

Arbeitsgruppen

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

POLITIK

24

Vernehmlassungsantworten

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

52

Sessionsgeschäfte

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

36

Leitungsorgane

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

4

Hearings

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

6

Abstimmungsparolen

fasste der SAV zu arbeitgeberpolitisch relevanten Vorlagen.

MEDIEN

18

Medienmitteilungen

veröffentlichten die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitischen Kernthemen.

2088

Medienbeiträge

nahmen Bezug auf den Schweizerischen Arbeitgeberverband und seine Positionen – das sind:

1699

Printbeiträge

389

Radio- und TV-Beiträge

ONLINE

148

Online-Beiträge

wie Medienmitteilungen, News, Positionen, Vernehmlassungen, Medienbeiträge und Präsentationen finden sich auf der Website, darunter 100 tagesaktuelle Stellungnahmen.

157 330

Nutzer

besuchen arbeitgeber.ch.

343 332

Seitenaufrufe

generiert der SAV insgesamt. Der meistgelesene online publizierte Beitrag wurde 11 878 mal aufgerufen.

1832

Follower auf Twitter

zählt die Arbeitgeber-Community, etwas über elf Prozent mehr als ein Jahr zuvor.

80

Mal

wurde das Wort «Corona» in den Online-Beiträgen des SAV genannt.

3219

Mal

wurde die neue Suchmaske der SAV-Webseite aufgerufen.

VERANSTALTUNGEN/ PUBLIKATIONEN

12

Newsletter

versickten die Arbeitgeber in einer deutschen und einer französischen Ausgabe an ihre Abonnenten.

1

Publikation

Am 30. November erscheint der «Brennpunkt Arbeitsmarkt» in der zweiten, überarbeiteten Auflage (DE, FR).



DER SAV IST ISO-ZERTIFIZIERT

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat sich im 2020 intensiv auf eine Zertifizierung nach der ISO-Norm 9001 vorbereitet. Nach erfolgreichem Assessment ist dem Verband am 19. April 2021 bescheinigt worden, die Anforderungen des Qualitätsmanagementsystems gemäss ISO 9001 zu erfüllen. Mit der Verleihung dieses Qualitätslabels ist sich der SAV umso mehr der Aufgabe bewusst, die Prozesse im Verband zu pflegen und kontinuierlich zu optimieren.

Jeannot reinigt gemäss ÖV-Schutzkonzept die Kontaktflächen in Trams und Bussen rund um den Bahnhof Genf mehrmals täglich.

IN EIGENER SACHE

DIE SAV-MITARBEITER ZEIGEN GESICHT

Lukas Müller-Brunner ist seit dem Frühling 2020 Leiter des Ressorts Sozialpolitik beim SAV. Mit einer nachhaltigen Reform der Altersvorsorge und einer gesicherten Finanzierung der Sozialwerke wird er sich in nächster Zeit intensiv auseinandersetzen.



ANDREA SCHWARZENBACH,
STV. LEITERIN RESSORT ARBEITSMARKT UND ARBEITSRECHT

Wie haben Sie Ihren Einarbeitung im ersten Corona-Lockdown erlebt?



Beim Antritt konnte ich noch knapp alle Kollegen und Kolleginnen persönlich kennenlernen, bevor es dann zwei Wochen später in den Lockdown ging. Dieser Umstand erleichterte die Zusammenarbeit aus dem Home Office sehr.

Ihnen untersteht das Ressort Sozialpolitik. Welches sind zurzeit die brennenden Themen für die Arbeitgeber?

Die grösste Baustelle haben wir sicher in der Altersvorsorge. Hier stehen mit der AHV und den Pensionskassen sowohl die erste wie auch die zweite Säule vor riesigen Herausforderungen. Die steigende Lebenserwartung und das derzeitige Tiefzinsumfeld haben schon vor der Corona-Krise für gravierende Risse im Fundament gesorgt. Gleichzeitig schiebt beispielsweise auch die Invalidenversicherung trotz Reformbemühungen einen immensen Schuldenberg vor sich her.

Sie haben eine Familie und drei Kinder im Alter zwischen 1 und 7 Jahren. Wo sind für sie aufgrund ihrer Lebenssituation die wichtigsten sozialpolitischen Themen?

Die persönliche Betroffenheit ist nicht unbedingt ein idealer Massstab bei der Prioritätensetzung. Aber wenn ich meine Kinder anschau, sehe ich durchaus gewisse Parallelen zwischen der Klimapolitik, den

Corona-Schulden und der Altersvorsorge. Wenn es mir gelingt, hier mitzuarbeiten und die Stellschrauben heute zu bewegen, sind die Kinder sicher ein guter Motivator.

Wo sollten sich die Arbeitgeber in Bezug auf die soziale Sicherheit am meisten vorbereiten?

Nehmen wir den zusammen mit den Gewerkschaften erarbeiteten Sozialpartnerkompromiss für die Revision der beruflichen Vorsorge: Da steckt von Seiten der Arbeitgeber viel Engagement und auch ein gewisses Mass an Konsenswillen dahinter, sonst hätte man sich hier wohl kaum gefunden. Umso wichtiger scheint es mir, dass wir die heute etablierten sozialen Sicherungsnetze nicht leichtsinnig aufs Spiel setzen.

Inwiefern beeinflusst die Corona-Krise die Finanzierung der Sozialversicherungen?

Die ersten Prognosen des Bundes für die Finanzierung der AHV und die Auswirkungen der Corona-Krise in den nächsten Jahren stimmen mich durchaus positiv. Allerdings gibt es auch ein grosses Mass an Unsicherheit. Wenn ich mir überlege, wie rasch und unbürokratisch die Arbeitgeber in der Krise Lösungen gefunden haben, bin ich jedoch überzeugt, dass wir auch für zukünftige Herausforderungen gewappnet sind.

INTERVIEW: URSULA GASSER

URSULA GASSER,
STV. LEITERIN
RESSORT KOMMUNIKATION

Weshalb haben Sie sich für einen Wirtschaftsverband entschieden?



Die Wirtschaftsaspekte interessieren mich vor allem seit meiner Erfahrung in der Unternehmenswelt. Die gewonnenen Kenntnisse kann ich für unsere Mitglieder und weitere Anspruchsgruppen einbringen.

ROGER RIEMER,
WISSENSCHAFTLICHER
MITARBEITER SOZIALPOLITIK

Welche Aspekte in der Sozialpolitik der Arbeitgeber finden Sie am spannendsten?



Besonders spannend finde ich die verantwortungsvolle Rolle des SAV, bei der optimalen Gestaltung der wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen für die nächsten Generationen mitwirken zu können.

Hier finden sich die ausführlichen Interviews mit unseren Mitarbeitern:
www.arbeitgeber.ch/ueber-uns/geschaeftsstelle

MITGLIEDER

Stand 1. Januar 2021

BRANCHENORGANISATIONEN

AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt www.aerosuisse.ch
Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen 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
Avenergy Suisse www.avenergy.ch
CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten www.chocosuisse.ch
Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) www.cpih.ch
CURAVIVA Schweiz – Verband Heime und Institutionen Schweiz www.curaviva.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
digitalswitzerland www.digitalswitzerland.com
IG Detailhandel Schweiz www.ig-detailhandel.ch
KUNSTSTOFF.swiss www.kunststoff.swiss
Schweizer Brauerei-Verband www.bier.swiss
Schweizerischer Baumeisterverband www.baumeister.ch
Schweizerischer Versicherungsverband (SVV) www.svv.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
Swiss Cigarette www.swiss-cigarette.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
Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA www.siba.ch
Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken
viscom www.viscom.ch
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 Basel www.arbeitgeberbasel.ch
Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung www.agvkreuzlingen.ch
Arbeitgeber-Verband Rorschach und Umgebung www.agv-rorschach.ch
Arbeitgeberverband Sarganserland – Werdenberg www.agv-sw.ch
Arbeitgeber-Verband See – Gaster www.agvsg.ch
Arbeitgeber Zürich VZH www.vzh.ch
Avenir Industrie Valais/Wallis www.avenir-industrie-valais.ch
seit 1.1.2021 Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino Präsident: Andrea Gehri Direktor: Luca Albertoni www.cc-ti.ch
Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève www.ccig.ch
Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg www.ccif.ch
Chambre de commerce et d'industrie du Jura www.cci.j.ch
Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie www.cnci.ch
Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) www.cvci.ch
Chambre valaisanne de commerce et d'industrie www.cci-valais.ch

Glarner Handelskammer www.glhk.ch
Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden www.hkgr.ch
Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden www.hika-ai.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 Oberraargau 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
Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes (AZU) 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.

VORSTANDSAUSSCHUSS

Stand 1. Januar 2021

PRÄSIDENT



Valentin Vogt

VIZEPRÄSIDENTEN



Gian-Luca Lardi
Schweizerischer
Baumeisterverband



Jean-Marc Probst
Chambre vaudoise
du commerce et de
l'industrie (CVCI)

QUÄSTOR



Severin Moser
Schweizerischer
Versicherungs-
verband (SVV)

MITGLIEDER



Leif Agnéus
swissstaffing



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



Dr. Thomas Bösch
Arbeitgeberverband
Basler Pharma-,
Chemie- und
Dienstleistungs-
unternehmen



Sophie Dubuis
Union des
Associations
Patronales
Genevoises UAPG



Lukas Gähwiler
Arbeitgeberverband
der Banken in der
Schweiz



Franz Grüter
Nationalrat,
digitalswitzerland



Daniel Huser
suissetec –
Schweizerisch-
Liechtensteinischer
Gebäudetechnik-
verband



Urs Kaufmann
Swissmem – ASM
Arbeitgeberverband
der Schweizer
Maschinenindustrie



**Brigitte Lüchinger-
Bartholet**
AGV Arbeitgeber-
verband Rheintal



Casimir Platzer
GastroSuisse

Begrenzte Zulassungszahl
und genügend Abstand für
die Kundinnen und Kunden
lässt die Warteschlangen
vor den Geschäften bis weit
auf die Strasse reichen.

VORSTAND

Stand 1. Januar 2021

MITGLIEDER

Daniel Arn SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe
Willi Bachmann KUNSTSTOFF.swiss
Armin Berchtold Verband Schweizerischer Sicherheits- dienstleistungs-Unternehmen (VSSU)
Jürg Brechbühl Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen
Claudia Bucheli Ruffieux Arbeitgeber Zürich VZH
Pascal Buchser CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
Marcel Delasoie Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP
Thomas Dietziker CURAVIVA Schweiz – Verband Heime und Institutionen Schweiz
Hans-Jürg Enz Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken
Daniel Everts Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)
Mario Freda SMGV Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband
Alois Gmür Nationalrat, Schweizer Brauerei-Verband
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
Marc R. Jaquet Arbeitgeberverband Basel
Dagmar Jenni Swiss Retail Federation
Franziska Jermann BLS AG
Markus Jordi Schweizerische Bundesbahnen SBB
Andreas Knöpfli Swico – Wirtschaftsverband der Schweizer ICT- und Online-Branche
Sarah Kreienbühl IG Detailhandel Schweiz
Markus Lehmann Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA
Andrea Masüger Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN
Blaise Matthey frei gewähltes Mitglied
Peter Meier AM Suisse
Christian Müller Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)
Daniel A. Pfrter Handel Schweiz
Angelika Rinner Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten
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 viscom
Valérie Schelker Die Schweizerische Post AG
Peter Schilliger frei gewähltes Mitglied
Martin Schoop Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)
André Jean Six Swiss Textiles Textilverband Schweiz
Natasja Sommer-Feldbrugge Swiss Cigarette
Dr. Markus Staub VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE (VSD)
Hansjörg Steiner Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen
Dr. Claude Thomann Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
Michael Tschirky EIT.swiss
Sandra von May-Granelli Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)
Dr. Hans C. Werner Swisscom AG
Rolf Zehnder H+ Die Spitäler der Schweiz

EHRENMITGLIEDER

Dr. Guido Richterich
Dr. Rudolf Stämpfli
GAST
Monika Rühl economiesuisse
REVISIONSSTELLE
OBT AG, Zürich

Lunchtermin im Restaurant:
Die innovativen Schutzkonzepte
der Gastronomie ermöglichen
die willkommene Abwechslung
im Corona-Alltag.



GESCHÄFTSSTELLE

Stand 1. Januar 2021

GESAMTLEITUNG		RESSORT ARBEITSMARKT UND ARBEITSRECHT		RESSORT BILDUNG UND BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG		RESSORT SOZIALPOLITIK UND SOZIALVERSICHERUNGEN		RESSORT INTERNATIONALE ARBEITGEBERPOLITIK		RESSORT KOMMUNIKATION	
	Prof. Dr. Roland A. Müller Direktor		Daniella Lützel Schwab Mitglied der Geschäftsleitung und Ressortleiterin		Nicole Meier Mitglied der Geschäftsleitung und Ressortleiterin		Dr. Lukas Müller-Brunner Mitglied der Geschäftsleitung und Ressortleiter		Marco Taddei Mitglied der Geschäftsleitung, Responsable Suisse romande und Ressortleiter		Dr. Fredy Greuter Mitglied der Geschäftsleitung und Ressortleiter
	Dr. Simon Wey Chefökonom		Andrea Schwarzenbach stv. Ressortleiterin		Ria Estermann Praktikantin Bildungspolitik und -projekte		Roger Riemer Wissenschaftlicher Mitarbeiter Sozialpolitik				Ursula Gasser stv. Ressortleiterin
	Christian Maduz Projektleiter Direktion										Linda von Burg Projektleiterin Kommunikation
	Berta Müller Direktionsassistentin										
ADMINISTRATION											
	Sabine Maeder Assistentin (Koordination) Arbeitsmarkt Bildung Sozialpolitik		Flore Keller Assistentin «Antenne romande»/ Internationales		Astrid Egger Finanz- und Rechnungswesen		Katharina Singh Assistentin				

MANDATE

Stand 1. Januar 2021

ARBEITSMARKT

ALV-Ausgleichsfonds: Aufsichtskommission (inkl. Ausschuss): Vizepräsidentin Daniella Lützel Schwab
Eidgenössische Arbeitskommission Daniella Lützel Schwab
Eidgenössische Kommission für Frauenfragen Daniella Lützel Schwab
Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen Simon Wey
Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit Simon Wey
Eidgenössische tripartite Kommission für die Flankierenden Massnahmen Roland A. Müller
Expertengruppe Wirtschaftsstatistik Simon Wey
Kommission für Wirtschaftspolitik Roland A. Müller
Suva: Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss Roland A. Müller

BILDUNG

Éducation 21 – Bildung für Nachhaltige Entwicklung: Stiftungsrat Nicole Meier
Tripartite Berufsbildungskonferenz Nicole Meier
Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung (IGKG) Schweiz: Nicole Meier
Observatorium für die Berufsbildung des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB): Beirat Nicole Meier
Schweizerischer Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources (HRSE) Nicole Meier
Stiftung SwissSkills: Stiftungsrat Nicole Meier

SOZIALPOLITIK

BVG-Auffangeinrichtung: Präsident Stiftungsrat, Mitglied Stiftungsrats- und Anlageausschuss Lukas Müller-Brunner
BVG-Sicherheitsfonds: Stiftungsrat Lukas Müller-Brunner (Wahl pendent)
Compenswiss – Ausgleichsfonds AHV/IV/EO: Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss Roland A. Müller
Eidgenössische AHV-/IV-Kommission: finanzmathematischer Ausschuss und IV-Ausschuss Lukas Müller-Brunner
Eidgenössische BVG-Kommission Lukas Müller-Brunner
Expertengruppe Sozialstatistik Lukas Müller-Brunner
UVG-Ersatzkasse: Stiftungsrat Lukas Müller-Brunner

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 Valentin Vogt
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 Marco Taddei
Internationale Arbeitsorganisation Marco Taddei

Internationaler Verband der Arbeitgeber Marco Taddei
Mehrparteiliche Begleitgruppe zum Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) Marco Taddei
Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte Marco Taddei

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100 000 Klein-, Mittel- und Gross-unternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmern 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 Valentin Vogt.

Bildnachweise
Umschlag: Gaëtan Bally
Seiten 3-5: Fredy Greuter, SAV
Seite 12: Gaëtan Bally
Seite 15: Gaëtan Bally
Seite 17: #PROLEHRSTELLEN im Auftrag des SAV
Seite 18: Gaëtan Bally
Seite 21: Gaëtan Bally
Seite 26: Gaëtan Bally
Seite 31: Gaëtan Bally
Seite 34: Gaëtan Bally
Seite 38: Gaëtan Bally
Seite 42: Gaëtan Bally
Seite 45: Gaëtan Bally

Impressum
Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband, Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Redaktion und Produktion: Ursula Gasser
Design und Gestaltung: Viva AG für Kommunikation, Zürich
Druck: cube media AG, Zürich



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

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

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

Büro Lausanne:
47 Avenue d'Ouchy
1006 Lausanne
T +41 (0)21 613 36 85

