

2021



1	EDITORIAL
2	IM INTERVIEW: BRIGITTE LÜCHINGER UND MARTINO PICCIOLI
6	DIE MODERNE ARBEITSWELT AM BEISPIEL HOMEOFFICE
8	WAS DIE ARBEITGEBER 2021 BEWEGTE
10	ARBEITSMARKT
16	BILDUNG
22	SOZIALPOLITIK
27	ANTENNE ROMANDE
29	INTERNATIONALES
30	KOMMUNIKATION
35	DER BLICK DES CHEFÖKONOMEN
36	DAS ARBEITGEBERJAHR 2021 IN ZAHLEN
39	IN EIGENER SACHE
40	MITGLIEDERVERZEICHNIS
43	VORSTANDSAUSSCHUSS
44	VORSTAND
46	GESCHÄFTSSTELLE
48	MANDATE

Neue Arbeitsformen sowie die Digitalisierung, beschleunigt durch die Corona-Pandemie, treiben den Wandel der Arbeitswelt voran. Diese Entwicklung spiegelt sich in den Bildersujets unseres Jahresberichts wider: Sie stehen für die Möglichkeiten und Visionen, welche die Modernisierung und die Digitalisierung in den verschiedenen Branchen und Arbeitsbereichen eröffnen.

Umschlag

Im Bau sind die digitale Transformation, neue Technologien und die Automatisierung in vollem Gang. Auch wenn sie die Arbeit erleichtern und neue Möglichkeiten eröffnen, werden Mitarbeitende auf allen Stufen auch in Zukunft unersetzbar sein.

EDITORIAL

Geschätzte Mitglieder, sehr geehrte Damen und Herren



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

Die Ereignisse rund um die Pandemie haben den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) auch im zweiten Pandemiejahr stark gefordert. Die wirksamen Impfstoffe und die schliesslich dominierende mildere Omikron-Variante liessen gegen Ende Jahr ein Licht am Ende des Tunnels erkennen.

Zum klar definierten Auftrag und Handlungsspielraum in der Pandemie-Bekämpfung trugen insbesondere die beiden Volksabstimmungen zum Covid-Gesetz bei, welche die Corona-Politik des Bundes deutlich legitimierten. Als Stimme der Arbeitgeber stand der SAV mit Bundesrat und Parlament in engem Kontakt und konnte so im Interesse unseres Landes die Massnahmen und Hilfspakete mitschnüren.

Die Wirtschaft nahm im Lauf des Jahres in den meisten Branchen wieder deutlich Fahrt auf. Die spürbare Belebung der Nachfrage im Ausland, kombiniert mit einer starken Binnennachfrage, führte dazu, dass die Beschäftigung gegen Ende Jahr wieder das Vorpandemieniveau erreichte. Der durch den wirtschaftlichen Aufschwung steigende Bedarf an Arbeitskräften stellt die Arbeitgeber jedoch vor neue Herausforderungen. Mit der gemeinsamen wirtschaftspolitischen Agenda präsentierten die drei Wirtschaftsdachverbände im Herbst die Prioritäten und Stossrichtungen zum Erhalt des Wirtschaftswachstums und des Wohlstands in der Schweiz. Noch nicht absehbar sind die wirtschaftlichen Folgen des Krieges in der Ukraine.

Die Sozialpolitik steht exemplarisch für die dringenden Reformen. Der Fokus lag im Jahr 2021 auf der Altersvorsorge. Die AHV-Reform konnte nach zähem Ringen in der Wintersession verabschiedet werden. Die Arbeitgeber bedauern den in der ersten Säule mangelnden Reformwillen der Gewerkschaften und betonen, dass ausgaben- und einnahmenseitige Massnahmen für eine finanziell nachhaltige Altersvorsorge unumgänglich bleiben.

An der Berufsbildungsfront legte die Anzahl abgeschlossener Lehrverträge im zweiten Pandemiejahr zu, und erstmals seit 2018 traten nach einem abnehmenden Trend wieder mehr Jugendliche eine berufliche Grundbildung an. Die Arbeitgeber setzen sich zudem angesichts eines drohenden Ungleichgewichts zwischen beruflicher und akademischer Bildung für eine Stärkung der höheren Fachschulen ein.

Erfreulich war schliesslich der auch im Berichtsjahr erfolgte Mitgliederzuwachs: Bei den Regionalorganisationen begrüsst wir nebst der Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino (Cc-Ti) die Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell (IHK) mit Wirkung ab 1. Januar 2022 als neue Mitglieder, und bei den Branchenorganisationen den Verband Kinderbetreuung Schweiz (kibesuisse).

Wir bedanken uns für Ihr Interesse und Ihre stets tatkräftige Unterstützung und wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen unseres Jahresberichts.

Valentin Vogt
Präsident

Roland A. Müller
Direktor

IM INTERVIEW: BRIGITTE LÜCHINGER UND MARTINO PICCIOLI

«UM FACHKRÄFTE ZU GEWINNEN, MÜSSEN WIR ALS ARBEITGEBER EIN ATTRAKTIVES UMFELD FÜR ALLE GRUPPEN SCHAFFEN»

Brigitte Lüchinger vertritt im Vorstandsausschuss des Schweizerischen Arbeitgeberverbands die Arbeitgeber im Rheintal (AGV), Martino Piccioli jene im Tessin (AITI). Im Interview sagen sie, was sie gegen den Fachkräftemangel unternehmen wollen und geben Einblicke in die Situation und die Herausforderungen in ihrer jeweiligen Grenzregion.

Ein Jahr später konnten wir die Corona-Krise leider noch nicht hinter uns lassen. Aber wir haben bereits vieles gelernt und ein Stück weit auch, mit der Krise zu leben.

Was betrachten Sie, vor allem aus Sicht Ihrer Branche und Ihres Unternehmens, als das bisher wichtigste Learning aus der Corona-Krise?

M. Piccioli: Ein Learning daraus ist, dass wir unser Unternehmen auch durch eine solche Krise führen und die Gefahr eindämmen können – durch eine gute und pragmatische Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Politik und Bevölkerung. Einzig die Kommunikation und die Entscheidungsprozesse sind in unserem föderalistischen System leider oft zu träge. Die Associazione Industrie Ticinesi (AITI) war im Tessin sozusagen an der Front, auch mit der Umsetzung konkreter Lösungen wie die Ausweise für Grenzgänger. Da für unsere Mitarbeiter der Arbeitsplatz durch die früh getroffenen Vorkehrungen ein sehr sicherer Ort war, dankten sie es uns mit Vertrauen, grosser Flexibilität und Disziplin.

B. Lüchinger: Mein Learning ist, dass es immer irgendwie geht. Man muss bereit sein für unkonventionelle Lösungen, und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer müssen lernen, mit der Nichtplanbarkeit und Kurzfristigkeit umzugehen. Es braucht von allen Seiten Flexibilität und mehr Verständnis – in unserem Metallbaubetrieb heisst dies konkret zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Kunden, Bauleitern, Architekten und Lieferanten. Auf Bundesebene hat sich der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) sehr engagiert eingebracht und eine wichtige Rolle gespielt in den Bemühungen, den Anliegen der Wirtschaft Gehör zu verschaffen.

Sie vertreten im Vorstand beide eine Grenzregion der Schweiz – gleichzeitig sind das Tessin und das Rheintal, und damit auch die Grenzproblematik, sehr verschieden. Welche Rolle spielt diese?

B. Lüchinger: Die Grenzthematik und der Zugang zum EU-Binnenmarkt spielen in der exportstarken Region Rheintal eine enorm wichtige Rolle. Insgesamt zählt das Rheintal rund 4500 Grenzgänger – 3000 allein in den unserem Verband angegliederten Mitgliedern. Die Grenzgänger müssen für die Arbeit ungehindert die Grenze passieren können. Auch im SAV und in den Wirtschaftsverbänden überhaupt müssen die Grenzregionen und Grenzgänger, insbesondere jene mit wichtigen Exportmärkten in der EU, ein Dauerthema sein. Wir müssen uns aber auch immer wieder Gehör verschaffen. So kam Bundesrätin Karin Keller-Sutter im März 2020 ins Rheintal und traf Jens Breu von SFS Group und mich, um sich ein Bild zur Lage in unserer Region zu machen.

M. Piccioli: Historisch gesehen waren die Grenzgänger für die Wirtschaft und die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons Tessin schon immer sehr wichtig. Die Corona-Krise hat ihre Bedeutung für bestimmte Branchen verdeutlicht. Vom hochqualifizierten Personal bis zu den Arbeitskräften aus Italien in der Produktion füllen die Fachkräfte Lücken und halten die Arbeitslosigkeit auf einem relativ tiefen Niveau. Man darf nicht vergessen, dass man innerhalb einer Stunde Autofahrt vom Tessin mit seinen 350 000 Einwohnern eine Region erreicht, in der 4-5 Millionen Personen leben. Deswegen ist für die Arbeitnehmer im Tessin der Druck sicherlich grösser als in anderen Grenzkantonen: Zum einen aufgrund der attraktiven Löhne in der Schweiz, zum



Mit Nichtplanbarkeit und Kurzfristigkeit umgehen und für unkonventionelle Lösungen bereit sein – wichtige Learnings, die Brigitte Lüchinger aus der Krise zieht.

anderen, weil die einheimischen Arbeitskräfte, auch sprachbedingt, weniger auf andere Kantone ausweichen. Aber die Ängste der Bevölkerung entstehen insbesondere aufgrund der wachsenden Anzahl Grenzgänger im Dienstleistungssektor seit der Wirtschaftskrise. Konkret sind es dort inzwischen 45 000 Grenzgänger, während die Zahl in der Industrie mit 24 000 konstant geblieben ist.

Was sagen Sie zum «Leitfaden für grenzüberschreitendes Homeoffice», der gerade auf Initiative der Westschweizer Wirtschaftsverbände unter der Ägide des SAV lanciert wird?

B. Lüchinger: Ein solcher Leitfaden ist eine gute Sache. Sobald sich eine neue Arbeitsform, wie jetzt das Homeoffice, etabliert, entstehen neue Forderungen und Erwartungen. Deshalb sind solche Leitfäden

wichtig. Sie helfen, die Problemstellungen auf den Punkt zu bringen und bieten Unterstützung.

M. Piccioli: Es ist immer gut, wenn man spezifische Themen wie dieses auf regionaler Ebene anpacken kann. Mit unserem Grenzland Italien haben wir in diesem Bereich eine pragmatische Lösung gefunden, die für die Situation unter Corona gut funktioniert. Danach werden wir weiter schauen müssen.

Auch der SAV warnt vor dem sich zuspitzenden Fachkräftemangel in der Wirtschaft. Wo drückt der Schuh Ihrer Erfahrung nach am meisten? Wo gibt es dringenden Handlungsbedarf?

M. Piccioli: Das Thema bereitet schon Sorge, auch im Kanton Tessin. Bereits

«Auch im SAV und in den Wirtschaftsverbänden überhaupt müssen die Grenzregionen und Grenzgänger ein Dauerthema sein.»

Brigitte Lüchinger

heute ist es vor allem in technischen Berufsfeldern schwierig, genügend Fachleute zu finden. Aufgrund der demografischen Entwicklung rücken überdies zu wenig junge Fachkräfte nach. Wir müssen sicher auch die Ausbildung in den betroffenen Bereichen angehen. Als Verband setzen wir stark auf das duale Bildungssystem. Hinzu kommen neue Berufsbilder, die es miteinzubeziehen gilt. Die AITI möchte in diesem Bereich auch die Zusammenarbeit und den Austausch mit den Kollegen in der Deutschschweiz verstärken.

B. Lüchinger: Ich denke, dass das Problem des Fachkräftemangels erkannt wird. Man muss jedoch Gegensteuer geben. So bin auch ich für eine klare Unterstützung und Förderung der dualen Berufsbildung – sie ist einer der elementaren Erfolge der Schweiz. Wir müssen die Attraktivität dieses dualen Weges, mit dem sowohl Praxis als auch Theorie vermittelt werden, hochhalten. Auf Seiten des Arbeitgeberverbands Rheintal haben wir ein Pilotprojekt namens «Young TecFun» lanciert. Damit wollen wir jungen Leuten schon ab der Primarschulstufe den Zugang zu technischen Berufen ermöglichen.



Martino Piccioli erklärt, welche Aufgaben besser regional angegangen werden und wo er eine stärkere Zusammenarbeit mit den Deutschschweizer Kollegen wünscht.

Was ist die Rolle der Arbeitgeber angesichts dieser Entwicklung?

B. Lüchinger: Um Fachkräfte gewinnen zu können, müssen wir als Arbeitgeber ein attraktives Umfeld für alle Gruppen und ihre Bedürfnisse und Lebenssituationen schaffen: Für Lernende, für Familienmütter und -väter, für Singles, für ältere Arbeitnehmer und ganz generell im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit oder Beruf und Familie, die es umzusetzen und zu leben gilt. Dies bedeutet auch, dass man bei den Mitarbeitern einen Mix zwischen Jung und Alt hat. Es muss uns gelingen, mehr Frauen, auch jene mit Kindern, im Arbeitsprozess zu behalten. Zudem müssen wir die Teilzeitpensen erhöhen. In unserer Firma unterstützen wir individuelle Lösungen und machen dabei sehr positive Erfahrungen.

M. Piccioli: Bei diesem Thema beobachte ich oft, dass viele Firmen die Offenheit und Flexibilität gegenüber ihren Mitarbei-

tern zwar haben, gleichzeitig jedoch die Strukturen für eine konsequente Umsetzung oder Kommunikation ihrer bewährten Praxis fehlen. Die AITI bietet diesen Firmen, oft KMU, Standardkonzepte und Hilfen an, beispielsweise im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) oder Work-Life-Balance.

B. Lüchinger: Genau. Dafür sind Verbände wie die AITI oder der AGV ebenfalls da. Natürlich kann nicht jede Firma die Konzepte für Vereinbarkeit oder flexibles Arbeiten gleichermassen umsetzen – aber es ist doch vieles möglich. Ein Beispiel: Noch vor zehn Jahren wäre es undenkbar gewesen, dass ein Metallbauer 60-80 Prozent arbeitet. Heute ist dies möglich, auch wenn es mit einem gewissen Aufwand verbunden ist.

M. Piccioli: Es ist auch nicht sinnvoll, diese Ziele über bindende Gesetze erreichen zu wollen, sondern eben durch konkrete Unterstützung, Bereitstellung von

Tools und auch die Schaffung der nötigen Rahmenbedingungen. Gerade bei Themen wie Vereinbarkeit könnten auch die Unternehmen selber aktiver in den politischen Prozess eingreifen und in den Diskussionen des Parlaments präsenter sein, um so im Vorfeld der Entscheide bereits Einfluss nehmen zu können.

Frau Lüchinger, als Geschäftsleitungsmitglied ihres Unternehmens haben Sie sich in einer nach wie vor typischen «Männerdomäne» behauptet. Wie beurteilen Sie die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Wirtschaft und die Bemühungen zur Gleichstellung?

B. Lüchinger: Persönlich finde ich, dass die Gleichstellung von Mann und Frau im Jahr 2021 zur Selbstverständlichkeit eines attraktiven Arbeitgebers gehört. Bei mir selber stellte sich die Frage zu den Unterschieden zwischen mir und den männlichen Kollegen nicht. Ich sah in ers-

«Es ist nicht sinnvoll, die Vereinbarkeitsziele über bindende Gesetze erreichen zu wollen, sondern eben durch konkrete Unterstützung und die nötigen Rahmenbedingungen.»

Martino Piccioli

ter Linie die Chance, anzupacken und etwas zu bewegen. Das neue Instrument der Lohnvergleichsanalyse habe ich nicht unterstützt. Im Zeitalter des Fachkräftemangels müssen gute Löhne bezahlt und die Lohnungleichheit eingehalten werden. Wir müssen aufhören, für jedes Thema neue Gesetze und Pflichten zu schaffen, da sich dadurch der Aufwand administrativ und kostenmässig ins Unermessliche kumuliert. Und noch etwas: Veränderungen wie diese brauchen Zeit.

M. Piccioli: Es ist keine Frage, dass das Auswahlkriterium für eine Stellenbesetzung die Kompetenzen sein müssen. Entsprechend ist das Geschlecht auch kein Kriterium für den Lohn, dafür aber der Funktionsbereich oder die Seniorität. Das Problem ist meiner Meinung nach auch ein generationales und wird sich demnach immer weniger stellen, was ich sehr begrüsse.

Herr Piccioli, Sie vertreten seit 2021 im Vorstandsausschuss die Associazione Industrie Ticinesi (AITI). Im SAV ist Ihr Kanton seit letztem Jahr auch mit der Camera di Commercio del Cantone Ticino (Cc-Ti) vertreten. Wie unterscheiden sich die beiden Verbände, und wie koordinieren sie sich untereinander?

M. Piccioli: Die Camera di commercio (Cc-Ti) ist die Handelskammer und deckt grundsätzlich keine spezifischen Branchen, sondern alle Bereiche des allgemeinen Wirtschaftslebens ab. Entsprechend bietet sie auch ihre Dienstleistungen an. Im Gegensatz dazu vertritt und fokussiert sich die AITI ganz spezifisch auf die Interessen der Unternehmen der Industrie – zu diesem Zweck wurde sie ursprünglich auch gegründet. Die Industrie macht im Tessin immerhin 23 Prozent des BIP aus

und hat ihre besondere Dynamik. Es gibt aber Themen, in denen beide Verbände Cc-Ti und AITI aktiv sind oder wo sie sich koordinieren. Obwohl die AITI und die Cc-Ti zwei eigenständige Verbände bleiben, versuchen sie, wo immer möglich zusammenzuarbeiten und Synergien zu nutzen, um eine noch stärkere Stimme für die Wirtschaft zu sein.

Wir haben in diesem Jahresbericht die «Neuen Arbeitsformen, Arbeitsmodelle der Zukunft» als übergreifendes Thema gesetzt. Welche Aspekte sind für Ihre Branche oder Ihr Unternehmen im Vordergrund? Inwiefern hat die Pandemie eine Rolle gespielt?

B. Lüchinger: Die Krise hat viel Dynamik in das Thema der Digitalisierung gebracht. Die Arbeitswelt erfährt aber generell seit einigen Jahren einen grundlegenden strukturellen Wandel. Die klassischen Arbeitsformen und Hierarchien gelten heute als veraltet. Es gilt, einen stärkeren Fokus auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu setzen. Die Pandemie hat zweifellos die Prozesse beschleunigt und mehr Offenheit und Verständnis für das Thema Flexibilität geschaffen. Vieles, was vorher nicht denkbar war, wurde plötzlich möglich. Exemplarisch dafür steht das Homeoffice.

M. Piccioli: Wenn man die Berufe anschaut, schafft die Digitalisierung auch neue Berufsbilder und -profile. In unserem Industriezweig hat beispielsweise der Beruf eines Polymechanikers plötzlich auch eine wichtige IT-Komponente, dasselbe gilt für die Automechaniker.

Wo möchten Sie in einem Jahr stehen, und was sind auf dem Weg dorthin Ihre wichtigsten Ziele?

M. Piccioli: Als erstes hoffe ich, dass wir bis in einem Jahr die Pandemie mehrheitlich hinter uns haben. Wir müssen wieder mehr Planungssicherheit haben und uns auf die eigentliche Arbeit konzentrieren können, statt immer in Alarmbereitschaft zu sein und uns an neue Gegebenheiten anpassen zu müssen. Das heisst zum Beispiel, Projekte zu besprechen ohne befürchten zu müssen, dass einem neue Einschränkungen und Massnahmen erneut einen Strich durch die Rechnung machen. Abgesehen davon wünsche ich mir, dass wir auf konkrete und pragmatische Lösungen hin zusammenarbeiten, anstatt alles zu verpolitisieren. Wir brauchen ein positives, unterstützendes Umfeld, welches die nötigen Rahmenbedingungen schafft und die Bedeutung der Unternehmen anerkennt.

B. Lüchinger: Ich beobachte, dass man die Unternehmen allzu oft als «Bösewichte» hinstellt – dabei sind sie sozusagen der Motor der Wirtschaft und sichern den Wohlstand und die Arbeitsplätze. Viele von ihnen agieren mit viel Herz für das Wohl ihrer Mitarbeiter – gleichzeitig müssen sie der Kurzfristigkeit und den ständig wachsenden Kosten die Stirn bieten. Deshalb schliesse ich mich der Forderung meines Kollegen nach mehr Pragmatismus an. Mehr Regulierungen und Gesetze generieren, wie bereits erwähnt, nur zusätzliche Kosten und administrativen Aufwand. Vielmehr ist es wichtig, dass wir die nötige Unterstützung und die Rahmenbedingungen auch in Zukunft erhalten.

INTERVIEW: URSULA GASSER
BILDER: FREDY GREUTER

SCHWERPUNKT

DIE MODERNE ARBEITSWELT AM BEISPIEL HOMEOFFICE

Der Digitalisierungsprozess verhilft praktisch allen Branchen und Arbeitsbereichen zu flexiblerem, mobilerem und effizienterem Arbeiten und zu Produktivitätssteigerung. Dabei hat das Homeoffice als moderne Arbeitsform gerade im Rahmen der Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie zusätzlichen und nachhaltigen Schub erhalten.

Zu den zentralen Treibern der heutigen «modernen» Arbeitswelt zählt die Digitalisierung. Der Digitalisierungsprozess mit seiner Technisierung und Robotisierung hat bereits vor drei Jahrzehnten begonnen. Die Digitalisierung ist folglich keine Neuerscheinung, schafft aber stetig neue Möglichkeiten, wodurch sie weiterhin zur Vereinfachung des Arbeitsalltags und zur Verbesserung und Beschleunigung der Arbeitsprozesse beiträgt. Die Digitalisierung bietet damit für sämtliche Wirtschaftszweige – wenn auch in unterschiedlichem Ausmass – die Chance zur Produktivitätssteigerung. Auch die bestehenden Arbeitsformen und -weisen sind von diesem Digitalisierungsprozess betroffen. Unter anderem führt er zu einer Verlagerung der Arbeitstätigkeiten: Während einfachere, repetitive Tätigkeiten

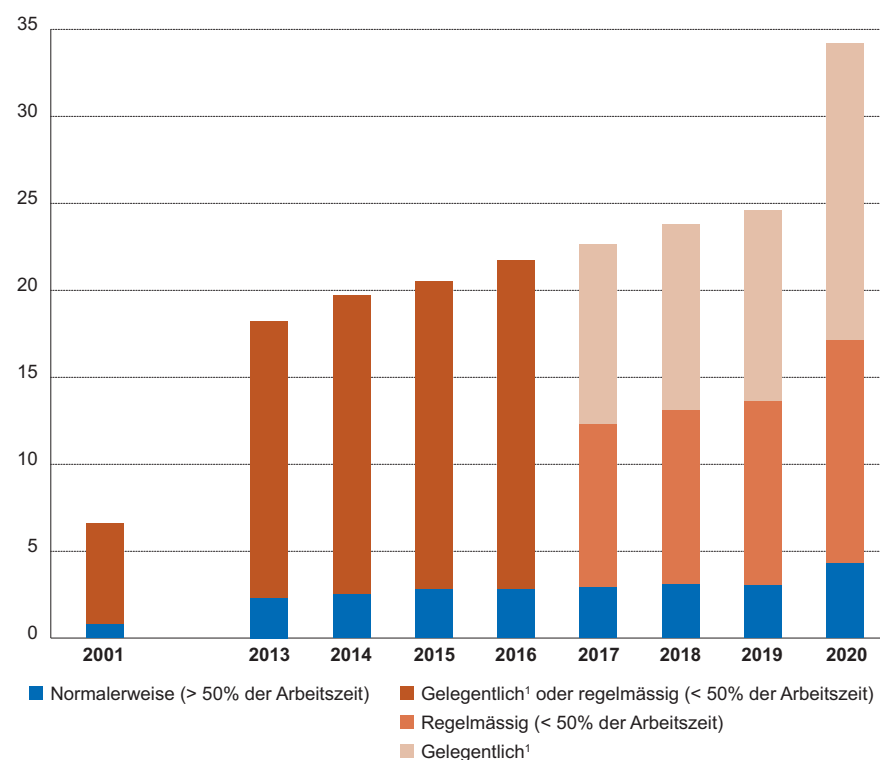
nach und nach verschwinden, werden gleichzeitig neue Stellen mit spezifischen Anforderungen geschaffen. Im Fokus steht daher insbesondere das Bildungssystem, um den Bedarf nach geeigneten Fachkräften zur Adaptierung des technologischen Wandels zu decken.

Die Digitalisierung bietet aber auch die Möglichkeit, die Arbeit verstärkt ausserhalb der Räumlichkeiten eines Betriebs und damit ortsunabhängig – etwa im Co-working Space oder im Homeoffice – zu verrichten. Büroräumlichkeiten können in der Folge anders genutzt und entsprechend den neuen Möglichkeiten konzipiert werden. Eine spezifische Ausprägung dieser örtlichen Flexibilität sind die neuen Arbeitsformen wie zum Beispiel die Plattformarbeit. Diese stellt in der Arbeitswelt zwar eher eine Randerscheinung dar – doch stellt sich gerade auch deshalb die Frage, ob die sozialen Absicherungen ausreichen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) setzt sich in diesem Zusammenhang für geeignete Rahmenbedingungen in den entsprechenden Arbeitsgruppen des Bundes ein.

Die Möglichkeit der ortsunabhängigen Arbeitsverrichtung nahm auch im Zuge der Corona-Pandemie eine überragende Bedeutung ein. So setzte die Schweiz in ihrem Krisenmanagement zur Pandemiebewältigung auf die Digitalisierung: Statt eines harten und schädlichen Lockdowns wurden vom Bundesrat mildere Massnahmen wie die Homeoffice-Pflicht verordnet. Im Nachfolgenden wird deshalb vertieft darauf eingegangen. Homeoffice steht dabei für die Möglichkeit, die Arbeitstätigkeiten von zuhause aus als Teleheimarbeit zu erledigen. Diese neue Form der Arbeitsorganisation, die das Internet sowie das feste und mobile Breitband nutzt, gewinnt dabei in der modernen Arbeitswelt ganz allgemein an Bedeutung.

1 TELEHEIMARBEIT, ENTWICKLUNG

In % der Erwerbstätigen (Jahresdurchschnittswerte)

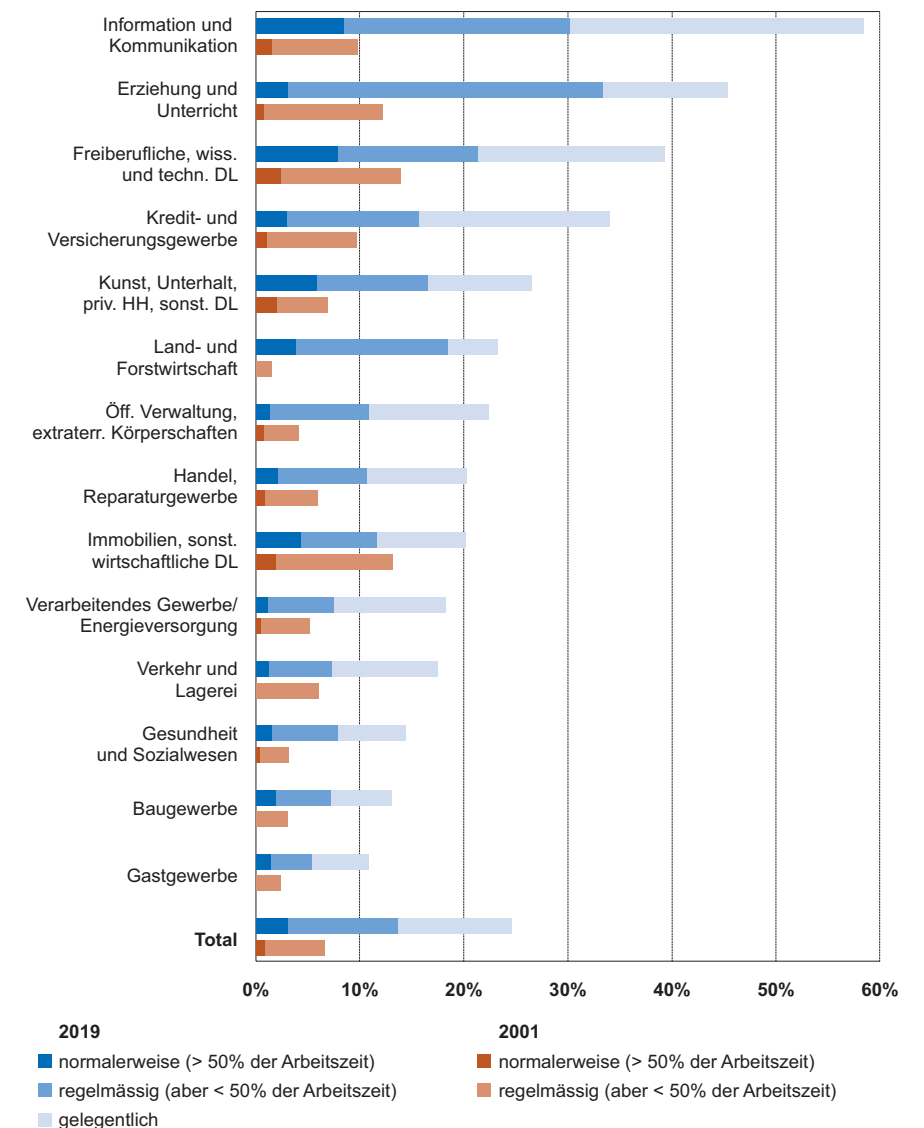


Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2021

2 TELEHEIMARBEIT, NACH NOGA-WIRTSCHAFTSABSCHNITT, 2019 UND 2001

In % der Erwerbstätigen des Wirtschaftsabschnittes



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2020

Unabhängig von dieser Tatsache und von der allmählichen Lockerung der Corona-Massnahmen ist damit zu rechnen, dass das Homeoffice, auch aufgrund der Bedürfnisse und Möglichkeiten von Arbeitnehmern nach örtlicher und zeitlicher Flexibilität, ein fester Bestandteil unserer Arbeitswelt sein wird. Aufgrund der wachsenden Bedeutung stellte sich bereits mehrfach die Frage, ob die Rahmenbedingungen angepasst werden müssen. Der Bundesrat erachtete bislang die gel-

tenden Bestimmungen des Obligationenrechts, des Arbeitsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung als allgemeingültig und flexibel genug, um die Teleheimarbeit respektive Homeoffice einzuschliessen – insbesondere auch hinsichtlich der Fragen zur zeitlichen Flexibilität.

Um die Rahmenbedingungen besser an die aktuellen Realitäten und Bedürfnisse anpassen zu können, werden auch auf politischer Ebene verschiedene Ansätze diskutiert. Ein möglicher Weg ist die Parlamentarische Initiative Th. Burkart «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Homeoffice» (16.484), welche die Arbeitstätig-

keit im Homeoffice innerhalb eines grösseren Zeitrahmens flexibel aufteilen möchte.

Das Beispiel von Homeoffice zeigt letztlich, dass der Schlüssel für die erfolgreiche Adaption der modernen Arbeitswelt in einem Arbeitsmarkt mit flexiblen Strukturen und guten Rahmenbedingungen sowie in einem beidseitigen Entgegenkommen auf Arbeitgeber- sowie auf Arbeitnehmerseite liegt. Auf diese Weise lassen sich auch die künftigen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt erfolgreich bewältigen.

ROLAND A. MÜLLER

2021: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE

JANUAR

14

ARBEITSMARKT

NEUE PUBLIKATION «SAV-BESCHÄFTIGUNGS-BAROMETER»

Mit der Publikation des ersten Beschäftigungsbarometers startete das Jahr für die Arbeitgeber mit einer Premiere. Der vertiefte Branchenvergleich zeigt, dass die Corona-Krise die Widerstandskraft vieler Unternehmen besonders herausfordert. Eine Erholung am Arbeitsmarkt hängt zudem massgeblich vom weiteren Verlauf der Pandemie ab.

FEBRUAR

14

ARBEITSMARKT

WIRTSCHAFT APPELLIERT AN MEHR EIGEN-VERANTWORTUNG

Ein Zusammenschluss von Wirtschaftsverbänden und Handelskammern fordert einen Paradigmenwechsel bei der Pandemiebekämpfung: Anstatt einer Bekämpfung mit harten und teilweise willkürlichen Verboten, soll der Bundesrat seine Entscheide künftig prinzipienbasiert und abhängig von der Durchimpfung der Bevölkerung fällen.

MÄRZ

5

ARBEITSMARKT

GRATISTESTS IN DEN UNTERNEHMEN MÜSSEN ATTRAKTIV SEIN

Die Arbeitgeber begrüssen, dass der Bundesrat eine Testoffensive startet, die wesentlich auf breitflächigen und regelmässigen Gratistests für die ganze Bevölkerung inklusive den Arbeitnehmern beruht. Die freiwilligen Tests in den Unternehmen sollen allerdings keine Zusatzkosten oder grosse Zahl an Absenzenheiten mit sich ziehen.

MAI

11

BILDUNG

LERNENDE STÄRKEN DIE WIRTSCHAFT IN DER KRISE

Die Berufsbildung zeigte sich krisenresistent. Zur Weiterführung dieses positiven Trends wird die Kampagne #ProLehrstellen neu lanciert. Das Ziel ist, Jugendliche und Betriebe bei der Lehrstellensuche verstärkt zu unterstützen.

AUGUST

25

ARBEITSMARKT

SCHWEIZER WIRTSCHAFT RUFT ZUM IMPFEN AUF

Um die bisherigen Erfolge in der Bekämpfung der Corona-Pandemie nicht zu verspielen, muss die Schweiz ihre Impfquote weiter erhöhen. Die drei Dachverbände der Schweizer Wirtschaft rufen deshalb gemeinsam zur Impfung auf. Das Impfen bleibt ein zentrales Element im Kampf gegen das Coronavirus.

SEPTEMBER

17

SOZIALPOLITIK

SPIEGELFECHTE-REI UM RENTEN-ABBAU BEI FRAUEN

Kaum hat der Ständerat seine zweite Lesung zur Reform der AHV beendet, sprechen die Gewerkschaften von einem «Rentenklausur». Dabei wird unterstrichen, dass die Gründe für die tieferen Frauenrenten gar nicht in der AHV liegen. Mit der Gegenwehr der Frauen gegen die jetzige Reformvorlage drohen sogar neue Ungleichheiten.

OKTOBER

27

ARBEITSMARKT

ARBEITGEBER BEFÜRWORTEN DAS COVID-19-GESETZ

Die Arbeitgeber empfehlen, das angepasste Covid-19-Gesetz an der Urne anzunehmen. Eine Ablehnung würde die bewährte Krisenbewältigung massiv gefährden. Die darin beschlossenen Wirtschaftshilfen und das Covid-Zertifikat sind der Tragweite der Corona-Pandemie angemessen und wirken gezielt.

OKTOBER

18

ARBEITSMARKT

WIE WIRTSCHAFT UND ARMEE VONEINANDER PROFITIEREN

Am Anlass «Wirtschaft und Armee im Dialog» diskutierten Armeekader, Offizierschüler und Vertreter der Wirtschaft über die Rolle der Armee und die Wechselwirkung zwischen der Unternehmens- und der Militärwelt. Das Zusammenspiel sollte gerade in sich rasch wandelnden Zeiten gefördert werden.

JUNI

26

ES GILT, DEN BILATERALEN WEG ABZUSICHERN

Der Bundesrat hat entschieden, die Verhandlungen mit der EU um das Rahmenabkommen zu beenden. Nun gilt es, die Europapolitik auf die Sicherung der bilateralen Verträge auszurichten und den Zugang zu Märkten ausserhalb der EU zu verbessern. Die Arbeitgeber sind bereit, sich insbesondere bei innerstaatlichen Anpassungen der Flankierenden Massnahmen einzubringen.

7

BILDUNG

KV-REFORM SCHREITET VORAN

Die Anhörung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat gezeigt, dass die Reform der kaufmännischen Grundbildung auf eine breite Akzeptanz stösst. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst es, dass deren Inhalte rasch genehmigt werden. Er bedauert jedoch, dass sich die Einführung um ein Jahr verzögern wird.

29

NACH DER KRISE BEGINNEN DIE AUFRÄUMARBEITEN

Der Arbeitgebertag 2021 stand ganz im Zeichen der Corona-Krise. Dabei kamen insbesondere auch die zahlreichen anstehenden Aufräumarbeiten in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zur Sprache. Zur Stärkung des Vertrauens in die Institutionen ist nach den Worten des SAV-Präsidenten Valentin Vogt das schonungslose Aufarbeiten der Krise elementar.

JULI

8

ARBEITSMARKT

BESCHÄFTIGUNGS-BAROMETER ZEIGT ERSTE ANZEICHEN EINES FACHKRÄFTEMANGELS

Der zweite SAV-Beschäftigungsbarometer verdeutlicht die rasante Erholung der Schweizer Wirtschaft und des Arbeitsmarkts infolge der Lockerungen im Frühling. Gleichzeitig bekunden die ersten Branchen Mühe, die für den Aufschwung benötigten Fachkräfte zu rekrutieren.

NOVEMBER

17

BILDUNG

STÄRKUNG DER HÖHEREN BERUFUSBILDUNG

Am nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung wurde beschlossen, gemeinsam Massnahmen zur Stärkung der höheren Berufsbildung und der höheren Fachschulen zu entwickeln. Die höhere Berufsbildung ist für die Wirtschaft elementar und versorgt die Unternehmen mit spezialisierten Fach- und Führungskräften.

26

ARBEITSMARKT

DIE SCHWEIZ BRAUCHT EINE VITALISIERUNGSKUR

Die drei Dachverbände der Schweizer Wirtschaft haben eine gemeinsame wirtschaftspolitische Agenda verabschiedet, die den Reformbedarf der Schweiz absteckt. Das Land muss in zahlreichen Politikbereichen seine Hausaufgaben machen, um in einer sich schnell verändernden Welt den Anschluss nicht zu verlieren.

DEZEMBER

9

SOZIALPOLITIK

NATIONALRAT STELLT ERSTE WEICHEN FÜR DIE BVG-REFORM

Der Nationalrat hat sich erstmalig über die Revision der beruflichen Vorsorge gebeugt. Dabei hat er in der Vorlage des Bundesrats verschiedene Anpassungen vorgenommen. Die Arbeitgeber haben grosse Zweifel, dass die Vorlage in dieser Form eine absehbare Urnenabstimmung überstehen könnte.

17

SOZIALPOLITIK

WIRTSCHAFT STEHT GESCHLOSSEN HINTER DER AHV 21

Die Dachverbände der Wirtschaft unterstützen die deutliche Zustimmung der eidgenössischen Räte zur AHV-Reform. Eine Stabilisierung der finanziellen Lage der staatlichen Altersvorsorge ist von eminenter Wichtigkeit. Ohne Reformen drohen der AHV tieferen Zahlen und der rasche Verlust des heutigen Kapitalstocks.

ARBEITSMARKT

CORONA IST AUCH EINE VERNEHMLASSUNGSWELLE

Auch das Jahr 2021 wurde von einem Thema bestimmt: Corona. Das Virus prägte nach wie vor zu einem grossen Teil die Wirtschaft, die Politik und das gesellschaftliche Zusammenleben. Auch für das Verbandsressort Arbeitsmarkt war das Thema tonangebend.

Ein fixer Ablauf hat sich seit Beginn der Corona-Pandemie am Mittwochnachmittag – oder während den Sessionen am Freitagnachmittag – in der Geschäftsstelle des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) eingependelt. Dann trat nämlich der Bundesrat vor die Medien und verkündete neue Massnahmen, Regeln oder Leitlinien für den Umgang mit der Corona-Pandemie. Diese Pressekonferenz wurde vom Dachverband nicht nur verfolgt, die wichtigsten Informationen wurden auch auf der Website übernommen und kommentiert und eine Mitgliederinformation verschickt. Im Jahr 2021 waren dies 35 Corona-Mitgliederinformationen.

Seit dem Inkrafttreten des Covid-19-Gesetzes ist der Bundesrat angehalten, alle neuen Massnahmen mit den Kantonen und Sozialpartnern zu konsultieren. Das heisst, dass auch der Wirtschaftsdachver-

band vom Bundesrat zu den verschiedenen Massnahmen befragt wird. Diese Fragen werden an die Mitglieder weitergeleitet, die Antworten gesammelt und die Meinungen konsolidiert an den Bundesrat zurückgespielt. Diese sogenannten Vernehmlassungsrunden wurden 2021 im Zusammenhang mit dem Coronavirus 21 Mal durchgeführt. Die epidemiologische Lage im Land spiegelte sich in diesen Vernehmlassungen wider. 2021 startete im Lockdown: Die Impfung war zwar bereits entwickelt, die ersten Dosen wurden hierzulande Ende 2020 verimpft, doch gab es erst für die besonders gefährdeten Personen genügend Impfstoff. Im Januar 2021 waren unter anderem die Restaurants geschlossen und die Homeoffice-Pflicht in Kraft. Die Vernehmlassungen zu Beginn des Jahres drehten sich demnach um die Abfederung der Auswirkungen der Massnahmen – konkret um die Verlängerung der zusätzlich vorgeschlagenen und befristeten Revisionen der Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung.

ÖFFNUNGSSCHRITTE MIT DEM «DREI-PHASEN-MODELL»

Erst im Mai hellte sich die Lage auf. Die Ansteckungszahlen gingen zurück, die Impf-

möglichkeiten nahmen zu – und die Wirtschaft forderte eine klare Perspektive in Bezug auf die Lockerungen. Die Konsultation zum «Drei-Phasen-Modell» wurde im April 2021 lanciert und die Ergebnisse anschliessend dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) überreicht. Der SAV forderte unter anderem ein rasches Umsetzen der Lockerungsschritte und eine sofortige Umwandlung der Homeoffice-Pflicht in eine Empfehlung.

Ende Mai hatten die meisten Kantone die Impfung der besonders gefährdeten Personen abgeschlossen. Damit ging man nach einer weiteren Vernehmlassungsrunde von der Schutzphase in die Stabilisierungsphase über. Auch der SAV unterstützte diesen Entscheid. Es begann die Zeit, in der die gesamte erwachsene Bevölkerung Zugang zur Impfung erhielt. Die Homeoffice-Pflicht fiel zum Leidwesen der Wirtschaft jedoch erst Ende Juni. Mit diesem Öffnungsschritt wurde gleichzeitig die generelle Maskenpflicht am Arbeitsplatz aufgehoben. In der Schweiz kommen Covid-Zertifikate seit Juli 2021 zum Einsatz. Anhand der «3G» weisen sie aus, dass man geimpft, getestet oder genesen ist.

Schnelleres Impfen bedeutet ein schnelleres Ende der Pandemie, so die Hoffnung. Die Sorge vor einer Überlastung des Ge-

sundheitssystems und einem weiteren Lockdown im kommenden Winter war gross. Deshalb riefen alle drei Wirtschaftsverbände SAV, economiesuisse und Gewerbeverband die Bevölkerung dazu auf, sich impfen zu lassen. Der Bund lancierte im November eine nationale Impfwoche unter dem Motto «Gemeinsam aus der Pandemie» und wollte damit die Impfquote vor allem bei den jüngeren Personen weiter steigern.

MIT OMIKRON DURCH DIE WAND

Im August implementierte der SAV angesichts der vielen Vernehmlassungen des Bundes ein neues Tool. Oft war zwar die Fragestellung kurz, ebenso jedoch die Frist für die Beantwortung. Nicht selten eröffnete der Bundesrat am Mittwoch eine Vernehmlassung und wollte die Antwort bereits am kommenden Montag. Das neue Online-Tool zur schnellen und einfacheren Beantwortung durch die Mitglieder war deshalb eine allseits willkommene und nützliche Investition.

Die Anzahl der Vernehmlassungen nahm im Herbst zu, genauso wie die Corona-Ansteckungszahlen. Hinzu kam eine neue Virus-Mutation, die «Omikron»-Variante. Dementsprechend nahmen an der Vernehmlassung zur Wiedereinführung der

Massnahmen auch sehr viele Mitglieder teil. Die Rede war von einer «Omikron-Wand», die auf die Schweiz zukomme. Darauf kam es im Dezember wieder zu Verschärfungen der Massnahmen und die Homeoffice-Pflicht sowie die 2G-Zertifikatsregel (Beschränkung auf geimpfte und genesene Personen) wurden eingeführt.

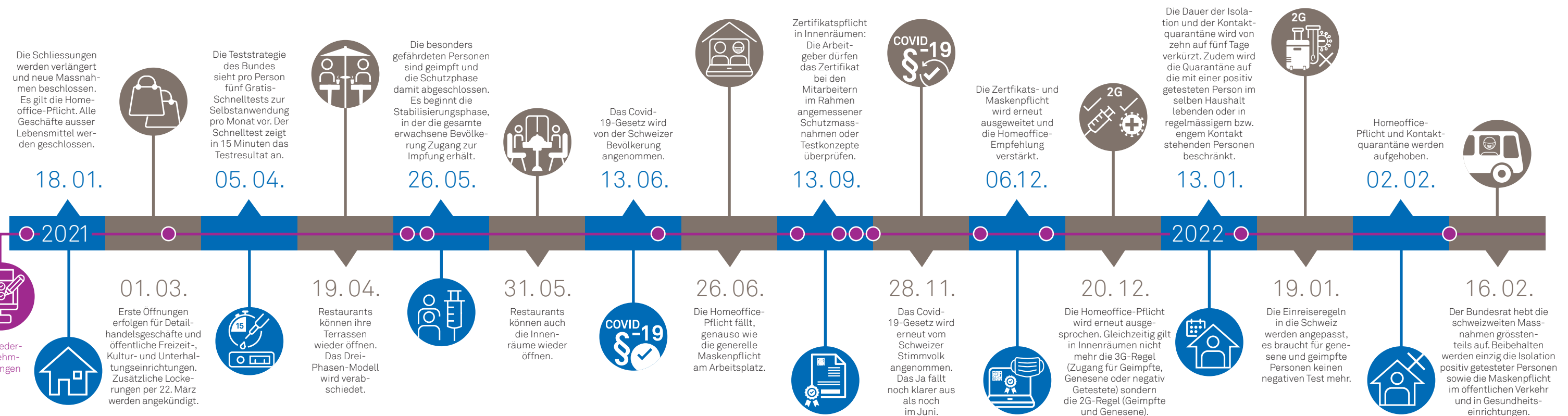
Die Ansteckungszahlen schnellten zwar in die Höhe, die Anzahl Personen auf den Intensivstationen nahmen aber glücklicherweise nicht wie befürchtet zu. Aus diesem Grund forderten die Arbeitgeber in den nächsten Vernehmlassungen die Aufhebung der Homeoffice-Pflicht und das Ende der übrigen Massnahmen so rasch es aus epidemiologischer Sicht sinnvoll sei. Im Februar 2022 war es dann soweit. Zuerst fiel die Homeoffice- und dann die Zertifikatspflicht. Wie von den Arbeitgebern in den Vernehmlassungen gefordert, lockerte der Bundesrat die Massnahmen rasch, und ab Mitte Februar galt nur noch die Maskenpflicht im öffentlichen Verkehr und in Gesundheitseinrichtungen sowie die Isolation positiv getesteter Personen.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/

Die Chronologie der Corona-Krise in der Schweiz



ARBEITSMARKT

DAS JAHR 2021 IN KÜRZE

DIE FLANKIERENDEN MASSNAHMEN BEWÄHREN SICH AUCH WÄHREND DER PANDEMIE

Corona behielt die Wirtschaft fast zwei Jahre lang im Griff. Dies hatte auch Auswirkungen auf die Kontrollen zur Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Laut dem Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) zur Umsetzung der Flankierenden Massnahmen (FlaM) wurden die Vorgaben aufgrund der pandemiebedingten Massnahmen knapp verfehlt.

Während der ersten Welle der Covid-19-Pandemie waren die meisten Vollzugsstellen aufgrund der bundesrätlich verordneten Massnahmen gezwungen, ihre Aktivitäten zu reduzieren und in einigen Fällen sogar ganz einzustellen. Dennoch überprüften die Vollzugsorgane im Jahr 2021 die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen bei 34 126 Unternehmen und 132 922 Personen in der Schweiz. Damit wurde die in der Entscheiderverordnung festgelegte Zielgrösse von 35 000 Kontrollen leicht unterschritten.

Die FlaM bilden ein zentrales Dispositiv zum Schutz der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Sie wurden auch im vergangenen Jahr gezielt und in enger Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und den staatlichen Stellen umgesetzt. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) hat sich erneut bestätigt, dass die FlaM das richtige Instrument sind, um das hohe Niveau der Schweizer Löhne sicherzustellen und Missbräuche zu bekämpfen – auch in einer Pandemie.

DIE STELLENMELDEPFLICHT FUNKTIONIERT

Der zweite Monitoringbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) zur Stellenmeldepflicht zeigt, dass die Umsetzung seit der Einführung rechtskonform erfolgt ist. Zudem besagt er, dass im Vollzug bereits Optimierungen erzielt werden konnten: Der Informationsvorsprung wurde über die Berichtsperiode von den Stellensuchenden genutzt, und die Vermittlungsquote der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) konnte trotz der Covid-19-Pandemie leicht erhöht werden.

Die Einführungsphase, in welcher noch relativ wenige Stellen der Meldepflicht unterlagen, wurde gemäss Seco durch mehrere Studien begleitet. Ein Grund für die geringe Unterordnung von Stellen an die Meldepflicht war, dass die Arbeitslosigkeit bei der Einführung allgemein tief war. Die Massnahme konnte deshalb in der Einführungsphase laut Seco noch keine erhebliche Wirkung auf die Arbeitslosigkeit und die Zuwanderung zeigen.

NOCH MEHR STELLEN MELDEPFLICHTIG

2022 wurden zusätzliche Stellen meldepflichtig. Als Grundlage für die Umsetzung umfasst die Liste der meldepflichtigen Berufsarten des Seco sämtliche Berufsarten ab einer Arbeitslosenquote von 5 Prozent und mehr.

Bereits die Liste 2021 spiegelte den Anstieg der Arbeitslosenquote im Zuge der Covid-19-Pandemie wider. Aufgrund dieses Anstiegs der Arbeitslosigkeit wird die Zahl der meldepflichtigen Berufsarten 2022 nochmals etwas höher aus-

Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband hat sich erneut bestätigt, dass die FlaM das richtige Instrument sind, um das hohe Niveau der Schweizer Löhne sicherzustellen und Missbräuche zu bekämpfen.

fallen. Der SAV hat allerdings wiederholt Kritik bezüglich der Liste geäussert, wonach die gesuchten Funktionen nicht immer eindeutig in der offiziellen Berufsliste abgebildet werden. Für die Arbeitgeber bleibt neben diesen Unklarheiten ein weiteres Problem ungelöst: die fünftägige Sperrfrist. Diese verbietet bei kurzfristigen mehrwöchigen Ausfällen, die umgehend besetzt werden müssen, rasch eine verbindliche Lösung zu finden. Ausserdem geben betroffene Arbeitgeber in einzelnen Kantonen an, dass die vermittelte Person oftmals nicht auf die ausgeschriebene Stelle passt. Bei diesem sogenannten «Matching» sieht der SAV zum Teil ebenfalls Optimierungsbedarf.

LÄNGERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH MUTTERSCHUTZURLAUB VOM TISCH

Der Ständerat lehnte in der Wintersession 2021 eine Initiative des Kantons Tessin ab. Die Initiative forderte, das Obligationenrecht (OR) dahingehend zu ändern, dass das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmerinnen in den 12 Monaten nach der Niederkunft nicht gekündigt werden darf – was eine Verlängerung der Sperrfrist bedeutet. Weiter sollten die Mütter in diesen 12 Monaten unbezahlten Urlaub im Um-

17

9



Urs Kaufmann
Swissmem – ASM
Arbeitgeberverband
der Schweizer
Maschinenindustrie

«Dank dem Zusammenspiel von innovativen Mitarbeitern und modernsten Technologien liefert die Industrie entscheidende Antworten auf die grossen Herausforderungen unserer Zeit.»

fang von bis zu 30 Prozent des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrads beanspruchen können. Der Ständerat lehnte die Vorlage ab mit der Begründung, dass der heutige Schutz ausreichend sei und er nicht in das Vertragsrecht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingreifen wolle.

Der SAV steht vorbehaltlos hinter dem Mutterschutz und spricht sich auch dafür aus, dass Mütter die nötigen Rahmenbedingungen erhalten, um im Arbeitsprozess verbleiben zu können. Er unterstützt bezüglich dieser Initiative jedoch den Standpunkt des Ständerats, dass dem Schutz von Müttern heute bereits ausreichend Rechnung getragen wird. Deshalb begrüßen die Arbeitgeber, dass dieses Geschäft nun abgehakt ist.

KEINE VERWÄSSERUNG DER ALLGEMEINVERBINDLICH- ERKLÄRUNG VON GAV

Der Ständerat gab in der Frühlingssession 2021 den zwei gleichlautenden Vorstössen «Für eine moderne Sozialpartnerschaft» keine Folge. Weil die kleine Kammer somit diese Vorstösse schon zum zweiten Mal ablehnte, ist das Geschäft erledigt. Die vorgeschlagene Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) hätte konkret die Möglichkeit geschaffen, dass eine kleine Zahl von mitarbeiterstarken Unternehmen einer grossen Zahl von kleinen Unternehmen die Arbeitsbedingungen zwingend vorschreiben kann.

Deshalb begrüßen die Arbeitgeber den Entscheid, die grundlegenden Regeln von GAV nicht zu ändern. Für den SAV ist die Sozialpartnerschaft in der Schweiz von grosser Bedeutung. Darum soll alles, was

auf sozialpartnerschaftlicher Ebene geregelt werden kann, auf der Grundlage solcher Übereinkünfte beschlossen werden. Dies ist auch das beste Mittel, um etatistischen Tendenzen entgegenzuwirken.

KEINE ZUSÄTZLICHEN HÜRDEN FÜR BEWILLIGUNG DER NACHT- UND SONNTAGSARBEIT

Die geplante Revision der Verordnungen 1 und 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV1 und ArGV2) hat einerseits zum Ziel, die Rechtsanwendung in Bezug auf die Bewilligung der Nacht- und Sonntagsarbeit zu vereinfachen. Andererseits klärt sie Zuständigkeiten zwischen Bund und Kantonen bei der Erteilung solcher Bewilligungen.

Die Arbeitgeber unterstützen bei der geplanten Revision der Verordnungen 1 und 2 des Arbeitsgesetzes die Absicht, auf die Einreichung «unnötiger» Gesuche für die Nacht- und Sonntagsarbeit zu verzichten. Dabei erachten sie die Vereinfachung der Prozesse und den Abbau administrativer Hürden für Unternehmen als wichtige Ziele, während sie einige Vorschläge im Zusammenhang mit der Umsetzung ablehnen.

MEHR FLEXIBILITÄT FÜR BESTIMMTE DIENSTLEISTUNGSBETRIEBE

Um den besonderen Bedürfnissen der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, kennt das Arbeitsgesetz die Verordnung 2, die Abweichungen von den gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften ermöglicht. Diese Ausnahmen sind aber eng begrenzt, weshalb die Verordnung die Betriebsarten oder Gruppen von Arbeitnehmern, auf welche sie Anwendung finden, genau umschreibt.

Die Arbeitgeber unterstützen bei der geplanten Revision der Verordnungen 1 und 2 des Arbeitsgesetzes die Absicht, auf die Einreichung «unnötiger» Gesuche für die Nacht- und Sonntagsarbeit zu verzichten.

Diese Anpassungen widerspiegeln die Entwicklung der Arbeitswelt und sind im Interesse von Arbeitgebern, aber auch von Arbeitnehmern. In diese Verordnung 2 sollen nun auch Ausnahmen für Dienstleistungsbetriebe der drei Branchen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand aufgenommen werden. Dazu wird ein neuer Artikel vorgeschlagen, der Arbeitnehmern, die eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder als Fachspezialisten tätig sind, ein besonderes Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht. Wichtig ist für den SAV, dass diese Sonderregelung zum besonderen Jahresarbeitszeitmodell (JAZ-Modell) bisherige JAZ-Modelle in Gesamtarbeitsverträgen und auf Betriebsebene in keiner Weise einschränkt.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

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



Rolf Zehnder
H+ die Spitäler
Schweiz

«Die Gesundheitsbranche hinkt anderen Branchen in Sachen digitale Transformation und Automation nach wie vor hinterher. Umso besser sind das Potenzial und die Entwicklungsprognosen für die kommenden 10 Jahre.»



BILDUNG

DER FELS IN DER BRANDUNG

Der Lehrstellenmarkt blieb auch in diesem Corona-Jahr stabil. Die Berufswahl und die Suche nach der geeigneten Lehrstelle ist für die Jugendlichen und ihre zukünftigen Ausbildungsbetriebe ein wichtiger Prozess. Im vergangenen Jahr konnten einige zentrale Weichen gestellt werden.

Die Corona-Pandemie machte auch in ihrem zweiten Jahr der Wirtschaft und der gesamten Bevölkerung schwer zu schaffen. Glücklicherweise hatte dieser Umstand nur einen sehr kleinen Einfluss auf die Lehrstellen- und Ausbildungssituation.

Das zeigen zum einen die Ergebnisse der Umfrage bei Jugendlichen im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), das sogenannte **Nahtstellenbarometer**. Auf einer Skala von 0 bis 10 lag der Mittelwert der Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation im Anschluss an die obligatorische Schule bei den befragten Jugendlichen bei 7,6. Zwar sei die Suche teilweise etwas erschwert gewesen – jedoch gaben 85 Prozent der Jugendlichen an, trotz des Coronavirus und den damit zusammenhängenden Einschränkungen genügend Unterstützung bei der Ausbildungswahl erhalten zu haben.

Zum anderen verlief das Jahr für den Lehrstellenmarkt ebenfalls positiv. Insgesamt spiegeln die von der **Task Force «Perspektive Berufslehre»** eingeholten kantonalen Trendmeldungen eine stabile Situation. 2021 wurden demnach rund 79 000 Lehrverträge abgeschlossen. Dieser Wert liegt etwas höher als der Wert aus dem Vorjahr und deutet trotz der andauernden Pandemie auf keine speziellen Probleme bei der Lehrstellenvergabe hin. Auch im zweiten Corona-Jahr zeigt sich klar: Corona ist eine Wirtschaftskrise, aber keine Lehrstellenkrise.

Dass sich der Berufswahlprozess und der Lehrstellenmarkt als so krisenresistent zeigen, darf allerdings auf keinen Fall als selbstverständlich angesehen werden. Die Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Berufsverbände und Betriebe halfen tatkräftig mit, die Krise abzuwenden. Neben Lehrstellencoachings, Informationsoffensiven und

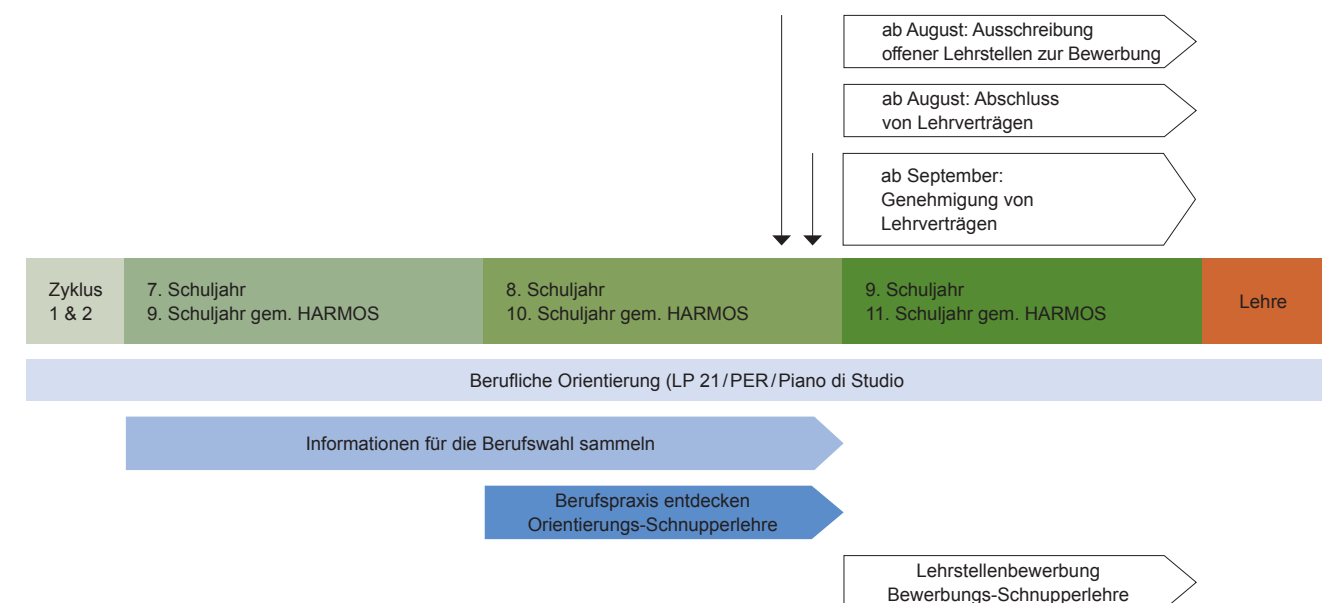
diversen Veranstaltungen wurden auch Berufserkundungstage organisiert. So konnten Jugendliche in Zürich und Schaffhausen an den «Bau+Action-Tagen» teilnehmen, GastroSuisse und HotellerieSuisse öffneten ihre Tore unter dem Motto «rockyourfuture», und der Kantonal-Solothurnische Gewerbeverband vermittelte Schnupperlehrstellen an Schülerinnen und Schüler der 9. Klasse, um hier nur einige Beispiele zu nennen.

TIMING DER LEHRSTELLENSUCHE

Für die Jugendlichen blieb die Suche nach einer passenden Ausbildungsstelle auch während Corona ein grosses Thema. Sich für einen Beruf zu entscheiden und anschliessend eine passende Lehrstelle zu finden ist anspruchsvoll und setzt für Jugendliche eine wichtige Grundlage für die lebenslange fachliche und persönliche Weiterentwicklung.

Der Lehrstellenmarkt unterliegt verschiedenen Einflüssen. Auf der Angebotsseite sind es strukturelle Veränderungen, konjunkturelle Schwankungen wie auch die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen. Auf der Nachfrageseite wirken die demografische Entwicklung und die Interessen der Jugendlichen sowie ihr Umfeld mit. Diese Einflüsse können dazu führen, dass ein Wettlauf um Ausbildungsplätze oder Lernende entsteht, was zu Druck und vorzeitigen Entscheidungen führen kann. Um dieser Dynamik Gegensteuer zu geben und sicherzustellen, dass der Berufswahl- und Bewerbungsprozess gemäss einem für die Jugendlichen sinnvollen Zeitplan erfolgen kann, entschlossen sich die Verbundpartner der Berufsbildung zu einer gemeinsamen Erklärung (siehe Grafik). Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt unterzeichneten zusammen das Commitment «Grundsätze zu Berufswahlprozess und Lehrstellenbesetzung». Dieses fördert innerhalb des bestehenden Rahmens von Schullehrplänen, Arbeitsrecht und Berufsberatung ein

GRUNDSÄTZE ZU BERUFSWAHLPROZESS UND LEHRSTELLENBEZUG



Quelle: Tripartite Berufsbildungskonferenz TBBK

© BFS 2020

gemeinsames Verständnis des Berufswahlprozesses mit seinen verschiedenen Phasen und Meilensteinen. Es definiert für die Zeitspanne der beruflichen Orientierung und des Berufswahlprozesses die frühestmöglichen Zeitpunkte von der Abwicklung bis zur Genehmigung des Lehrvertrages.

Die solidarische und einheitliche Befolgung des Berufswahlfahrplans ist im Interesse der Jugendlichen, der Betriebe und der Kantone. Sie wirkt dem Wettlauf um frühe Vertragsabschlüsse und damit auch der Gefahr von Lehrvertragsabbrüchen aufgrund ungenügender Auseinandersetzung mit der Berufswahl entgegen. Diese Grundsätze des Commitment stützt auch der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV).

BSLB: ZIELE FÜR DIE ZUKUNFT

Ein wichtiger Faktor für eine optimale Berufswahl und die Suche nach der geeigneten

Lehrstelle ist auch die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Sie unterstützt den Berufs- und Studienwahlprozess von Jugendlichen und ist eine Anlaufstelle für Erwachsene bei allen Fragen der aktiven Gestaltung der beruflichen Laufbahn. In der gemeinsamen Erklärung zu den bildungspolitischen Zielen von Bund und Kantonen von 2015 wurde die Weiterentwicklung der BSLB als Ziel aufgenommen. Am 22. Oktober 2021 verabschiedete die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) die nationale Strategie für die BSLB.

Die Strategie umfasst fünf Stossrichtungen mit insgesamt 21 Zielen. Mit der nationalen Strategie soll die Wirkung der BSLB in der Schweiz optimiert und damit die Chancengerechtigkeit der Bevölkerung in der Ausbildung und im Erwerbsleben gesteigert werden. Eine der fünf Stossrichtungen zielt darauf ab, Schüler, Lernende und Studierende während der gesamten Ausbildung (Primarstufe, Se-

kundarstufen I und II, tertiäre Ausbildungen) und unter Einbezug aller relevanten Partner systematisch in der Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen zu fördern. Dazu gehört ebenfalls die Vorbereitung auf Übergänge. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen alle relevanten Akteure am gleichen Strick ziehen – ähnlich wie beim Commitment zum Berufswahlprozess. Dabei soll auch die Wirtschaft miteinbezogen werden.

NICOLE MEIER

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

BILDUNG

DAS JAHR 2021
IN KÜRZE

Armin Berchtold
Verband
Schweizerischer
Sicherheitsdienstleistungs-
Unternehmen (VSSU)

«Der Bereich Sicherheit hat insbesondere durch die Pandemie weiter an Bedeutung gewonnen und durch die Digitalisierung zusätzlichen Schub erhalten.»

GEZIELTE STÄRKUNG DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG

Auf Einladung von Bundespräsident Parmelin haben sich Vertreter von Bund, Kantonen und Sozialpartnern im November 2021 zum achten nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung getroffen. Dabei betonten die Teilnehmer die Bedeutung der höheren Berufsbildung im schweizerischen Bildungssystem. Sie versorgt die Schweizer Wirtschaft mit spezialisierten Fach- und Führungskräften und ermöglicht insbesondere Berufsleuten ohne Maturität eine Weiterqualifizierung auf Tertiärstufe. Vor diesem Hintergrund und angesichts zahlreicher politischer Vorstösse, die auf die Stärkung der höheren Fachschule abzielen, lancierte das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) das Projekt «Positionierung höhere Fachschulen». Es soll die Positionierung der höheren Fachschulen national und international ganzheitlich überprüfen und gezielt stärken.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) sieht in dieser Initiative eine grosse Chance, die Berufsbildung ganzheitlich zu betrachten und die höhere Berufsbildung insgesamt zu festigen. Denn die Wirtschaft ist auch in Zukunft auf Fach- und Führungskräfte mit einer branchenorientierten Aus- und Weiterbildung angewiesen.

BEENDIGUNG DER CORONA-TASK FORCE

Im Rahmen des nationalen Spitzentreffens stimmten die Verbundpartner dem Vorschlag zu, dass das Mandat der Task Force «Perspektive Berufslehre» beendet wird. Die Task Force ermöglichte den Verbundpartnern ein koordiniertes, agiles und effizientes Vorgehen bei der Bewältigung der Herausforderungen, mit welchen die Berufsbildung infolge der Corona-Pandemie konfrontiert wurde. Als reguläres Gremium übernimmt die Tripartite Berufsbildungskonferenz (TBBK) die Weiterführung von Aufgaben

Das zwischen den Organisationen der Arbeit vereinbarte «Commitment» empfiehlt Eckwerte zum zeitlichen Ablauf des Berufswahlprozesses und soll die positive Entwicklung des Lehrstellenmarktes sicherstellen.

der Task Force, namentlich die Beobachtung des Lehrstellenmarktes. Somit ist gewährleistet, dass bei Bedarf jederzeit Massnahmen zu dessen Stabilisierung ergriffen werden können.

LEHRSTELLENMARKT ZEIGT SICH KRISENRESISTENT

Der Lehrstellenmarkt stellte angesichts der wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie auch in diesem Jahr seine Widerstandskraft unter Beweis. Dies zeigt eine Umfrage des SBFI, bei der eine Mehrheit der befragten Jugendlichen die Ausbildungssituation als positiv beurteilten. Zudem erwähnten sie, bei der Ausbildungswahl grosse Unterstützung erhalten zu haben. Die Zunahme der abgeschlossenen Lehrverträge im Vergleich zum Vorjahr unterstreicht die positive Entwicklung des Lehrstellenmarktes. Erstmals seit 2018 beginnen demnach wieder mehr Jugendliche direkt nach der obligatorischen Schule eine berufliche Grundbildung und es konnten rund 90 Prozent der angebotenen Lehrstellen besetzt werden.

NEUE GRUNDSÄTZE ZUM BERUFSWAHLPROZESS

Berufswahl ist für viele Jugendliche ein richtungsweisender Moment, der gleichzeitig auch eine herausfordernde Erfahrung sein kann. Denn der Lehrstellen-

Die Wirtschaft ist auch in Zukunft auf Fach- und Führungskräfte mit einer branchenorientierten Aus- und Weiterbildung angewiesen.

markt unterliegt sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite verschiedenen externen Einflüssen. So hat der Berufswahlprozess stark an Dynamik dazugewonnen, was in einem regelrechten Wettlauf um frühe Vertragsabschlüsse mündet. Als Folge bleibt den Jugendlichen und den Betrieben immer weniger Zeit, sich tiefgreifend mit den Fragen rund um die Berufswahl auseinanderzusetzen. In Anbetracht dieser Entwicklung einigten sich Bund, Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) auf Grundsätze zum Berufswahlprozess und zur Lehrstellenbesetzung. Das vereinbarte «Commitment» empfiehlt Eckwerte zum zeitlichen Ablauf des Berufswahlprozesses und soll die positive Entwicklung des Lehrstellenmarktes sicherstellen (siehe Seiten 16 und 17).

ERFOLGREICHE BERUFS-EUROPAMEISTERSCHAFTEN FÜR DIE SCHWEIZ

Das Schweizer Berufs-Nationalteam kann auf eine erfolgreiche Berufs-Europameisterschaft im österreichischen Graz zurückblicken. Die Schweizer Delegation holte beim Wettbewerb, bei dem insgesamt 400 Kandidaten aus 19 Nationen in 16 Wettkämpfen gegeneinander antraten, sechs Mal Gold und insgesamt 14 Medaillen – so viele wie noch nie. Die Grundlage für diese Erfolge legten die jungen Fachkräfte mit ihrer EFZ-Ausbildung im Rahmen ihrer Berufslehre. Der SAV gratuliert allen Teilnehmern zu ihren Medaillen. Die Schweiz hat mit diesem Erfolg einmal mehr bewiesen, dass ihre Berufslehre im internationalen Vergleich zu den besten gehört und dass daraus erstklassig ausgebildete Fachkräfte hervorgehen.

DIE BERUFSENTWICKLUNG ALS KRITISCHER ERFOLGSFAKTOR

Megatrends wie die Digitalisierung haben zur Folge, dass sich die Berufe stetig weiterentwickeln müssen. Denn die Anforderungen an die Abschlüsse der beruflichen Grundbildung orientieren sich an den Tätigkeiten, die im Arbeitsalltag ausgeübt werden. Diese starke Ausrichtung am Arbeitsmarkt stärkt die Akzeptanz der Berufsbildung in der Wirtschaft, führt aber auch dazu, dass diese regelmässig angepasst und reformiert werden muss.

Die Orientierung an den Handlungskompetenzen ist ein wichtiges Element der Reformen der vergangenen Jahre. Mit dieser Neuausrichtung werden nicht mehr klassische Schulfächer gelehrt, sondern eine konsequente Orientierung an den Handlungsfähigkeiten ist im Vordergrund. Dieser Methodenwechsel wurde bereits bei den allermeisten Berufen eingeführt, so etwa in der Hauswirtschaft oder in der Informatik. Gleichzeitig ist er in anderen Berufen noch nicht abgeschlossen oder gar ausstehend. Die neusten Entwicklungen in den aktuellen Berufsreformprozessen bereiten dem SAV daher umso mehr Sorgen, als die Einwände von beteiligten Akteuren zuletzt zu Verzögerungen bei den geplanten Entwicklungen und Einführungszeitpunkten führten. Dies stellt einige OdA vor schwierige Voraussetzungen, um die kontinuierliche Weiterentwicklung der Berufe voranzutreiben.

WICHTIGE WEICHENSTELLUNG BEI DER KV-REFORM

Eine der laufenden wichtigen Berufsreformen betrifft die Kaufleute. Die kaufmännische Lehre ist die meistgewählte berufliche Grundausbildung der Schweiz. Deren Reform wird seit mittlerweile 5 Jahren vorangetrieben. Sie ist sowohl für die Wirtschaft als auch für den Berufsnachwuchs selber dringend nötig. Denn es ist im Interesse beider Parteien, dass die kaufmännische Grundbildung bestmöglich auf die Bedürfnisse der modernen Arbeitswelt abgestimmt ist. Das ursprüngliche Ziel war, die Reform in Zusammenarbeit mit den Kantonen, Berufsfachschulen und Branchen im Rahmen des Projekts «Kaufleute 2022» bis zum Lehrbeginn 2022 abzuschliessen. Nach der An-

hörung beim zuständigen Staatssekretariat und einem offenen Austausch unter den Verbundpartnern wurde jedoch beschlossen, den Einführungszeitpunkt auf 2023 zu verschieben. Der SAV bedauert diese Verschiebung, steht aber hinter der verbundpartnerschaftlichen Entscheidung, der nun allen Akteuren die erforderliche Planungssicherheit gibt. Damit erhalten die Kantone, die Berufsfachschulen und die Lehrbetriebe auch mehr Zeit für die Umsetzung.

ERFOLGREICHE PILOTPHASE VON «VIAMIA»

Die Arbeitswelt wandelt sich rasch. Deshalb ist es wichtig, die eigene Laufbahn aktiv zu gestalten. Bundesrat und Sozialpartner sind daher ebenfalls daran interessiert, dass die Arbeitnehmer regelmässig eine Standortbestimmung vornehmen. Vor diesem Hintergrund wurde vom SBFJ die Initiative «viamia» ins Leben gerufen. Interessierte Personen ab 40 Jahren erhalten damit die Möglichkeit einer kostenlosen Standortbestimmung, Potenzialanalyse und Laufbahnberatung. Das Programm wurde im Rahmen einer Pilotphase in 11 Kantonen getestet. Deren Evaluation hat gezeigt, dass die Teilnehmer das Angebot als sehr nützlich erachten. Aufgrund dieser positiven Resonanz steht viamia seit Anfang 2021 in allen Kantonen zur Verfügung.

NICOLE MEIER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/Bildung



Dr. Thomas Heiniger
Spitex Schweiz

«In der Pflegebranche enthält die Digitalisierung viele Möglichkeiten zur Unterstützung und Innovation, zum Beispiel in der Pflegerobotik. Im direkten Kontakt mit den Patientinnen und Patienten bleibt die menschliche Nähe jedoch unerlässlich.»

SOZIALPOLITIK

AHV 21: GELINGT DIE «MINI-REFORM»?

Die AHV ist wegen demografischer und ökonomischer Entwicklungen massiv unter Druck. Mit der Vorlage AHV 21 ist nach Jahrzehnten des Scheiterns eine «Mini-Reform» zustande gekommen. Ob die Angleichung des Frauenreferenzalters auf 65 Jahre Erfolg hat, wird sich an der Urne zeigen. Weitere Volksabstimmungen über das grösste Schweizer Sozialwerk sind bereits in den Startlöchern.

Die Reform der Altersvorsorge ist gegenwärtig eine der dringendsten Herausforderungen. Der Druck auf die AHV ist enorm. Seit 25 Jahren sind jegliche Bemühungen um eine Revision gescheitert. Mit der 10. AHV-Revision 1997 war letztmals eine Vorlage erfolgreich. Die 11. AHV-Revision wurde 2004 vom Volk abgelehnt, 2010 scheiterte eine weitere Vorlage im Parlament und 2017 lehnte das Volk die «Altersvorsorge 2020» ab. Nur 2019 erhielt die AHV durch die Zustimmung des Stimmvolks zur AHV-Steuervorlage (STAF) eine «Finanzspritze». Die finanzielle Situation verschlechtert sich seit 2014 aber rasant. Die steigende Lebenserwartung und der demografische Wandel, akzentuiert durch die bevorstehende Pensionierungswelle der Babyboomer, verschärfen die Problematik. Die steigenden Ausgaben können nicht mehr durch die laufenden Einnahmen gedeckt werden.

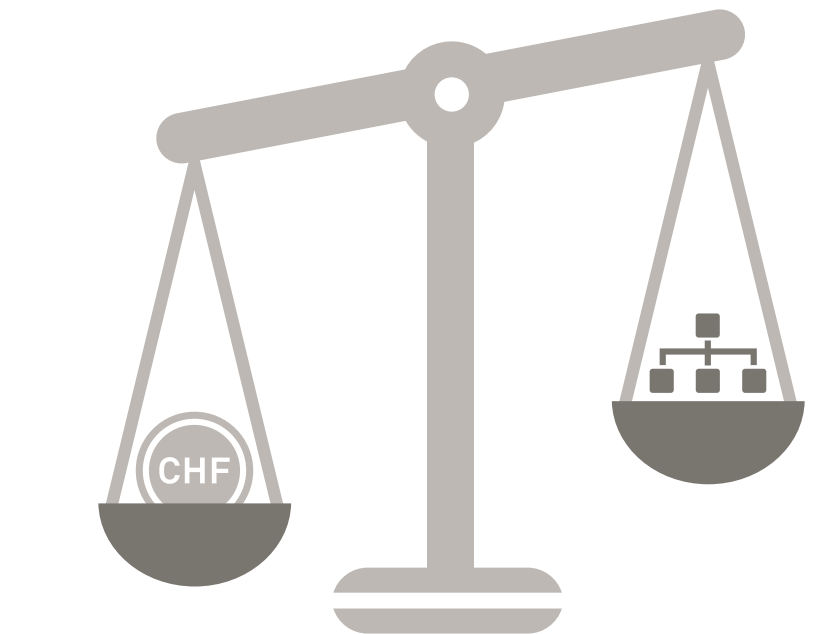
Die immer grösser werdende Finanzierungslücke macht eine rasche Reform der Altersvorsorge unumgänglich. Ziel muss ein Gleichgewicht aus strukturellen und finanziellen Massnahmen sein, um die AHV langfristig zu stabilisieren. Mit der Reform AHV 21 ist nun nach Jahrzehnten des Scheiterns ein erster Schritt in diese Richtung möglich.

DIE AHV 21 IM ÜBERBLICK

Die AHV 21-Reform widerspiegelt die schweizerische Kompromissbereitschaft. Dies zeigt sich nicht zuletzt an der Vielzahl der beschlossenen Massnahmen. Ein zentrales Element der Reform ist die Angleichung des Rücktrittsalters für Frauen an dasjenige der Männer, von heute 64 auf neu 65 Jahre. Die schrittweise Umsetzung der Massnahme würde den Finanzhaushalt der AHV deutlich verbessern.

Der Rentenbezug von Frauen und Männern soll zudem neu flexibilisiert und über einen grösseren Zeitraum möglich sein. Aus dem «Rentenalter» würde neu das «Referenzalter». Diese Massnahme entspricht dem Bedürfnis vieler Versicherten, ist aber mit Kosten verbunden. Die Vereinheitlichung des Referenzalters für Frauen und Männer ist angesichts der grosszügigen Ausgleichsmassnahmen und der nach wie vor deutlich höheren Lebenserwartung der Frauen gerechtfertigt und zeitgemäss. Die Kosten für die Ausgleichsmassnahmen für betroffene Frauenjahrgänge belasten die Gesamtrechnung jedoch stark. Im Rahmen der Reform würde zudem die Wartezeit für Hilflosenentschädigung halbiert, was ebenfalls mit Kosten verbunden ist. Die Vorlage sieht weiter vor, die Rentenzuschläge für Frauen bei der Ermittlung der Ergänzungsleistungen nicht als anrechenbares Einkommen zu berücksichtigen, was entgegen dem Zweck dieser Leistungen ist. Um neben den strukturellen Massnahmen auch eine finanzielle Komponente zur Sanierung der AHV vorzunehmen, soll die Mehrwertsteuer um 0,4 Prozentpunkte erhöht werden. Mit einem höheren Mehrwertsteuersatz haben die Konsumenten und die Betriebe die Hauptlast der Sanierungsmassnahmen zu tragen.

Diverse weitere Ideen, die im Rahmen der parlamentarischen Beratung eingebracht wurden, fanden keinen Eingang in die Vorlage. Besonders relevant und nach wie vor Gegenstand der politischen Debatte sind die Zusatzgelder der Schweizerischen Nationalbank. In der Summe ergibt sich bei den strukturellen Massnahmen, dass von den jährlich rund 1,4 Milliarden Franken, um die sich die AHV-Finzen aufgrund der Angleichung des Rentenalters verbessern, nach Abzug aller übrigen Effekte knapp 700 Millionen Franken oder rund 50 Prozent übrig bleiben. Bei den finanziellen Massnahmen ergeben sich aus der Zusatzfinanzierung via Mehrwertsteuererhöhung ebenfalls rund 1,4 Milliarden Franken.



Ein Gleichgewicht zwischen strukturellen und finanziellen Massnahmen wird somit durch die AHV 21-Reform weiter verfehlt. Bei einer Annahme der Reform wird sich die AHV nur bis 2027 finanziell stabilisieren können. In einer vom Parlament bereits angenommenen Motion wird vom Bundesrat bis Ende 2026 eine weitere Vorlage zur Stabilisierung der AHV von 2030 bis 2040 verlangt.

WIE GEHT ES MIT DER REFORM WEITER?

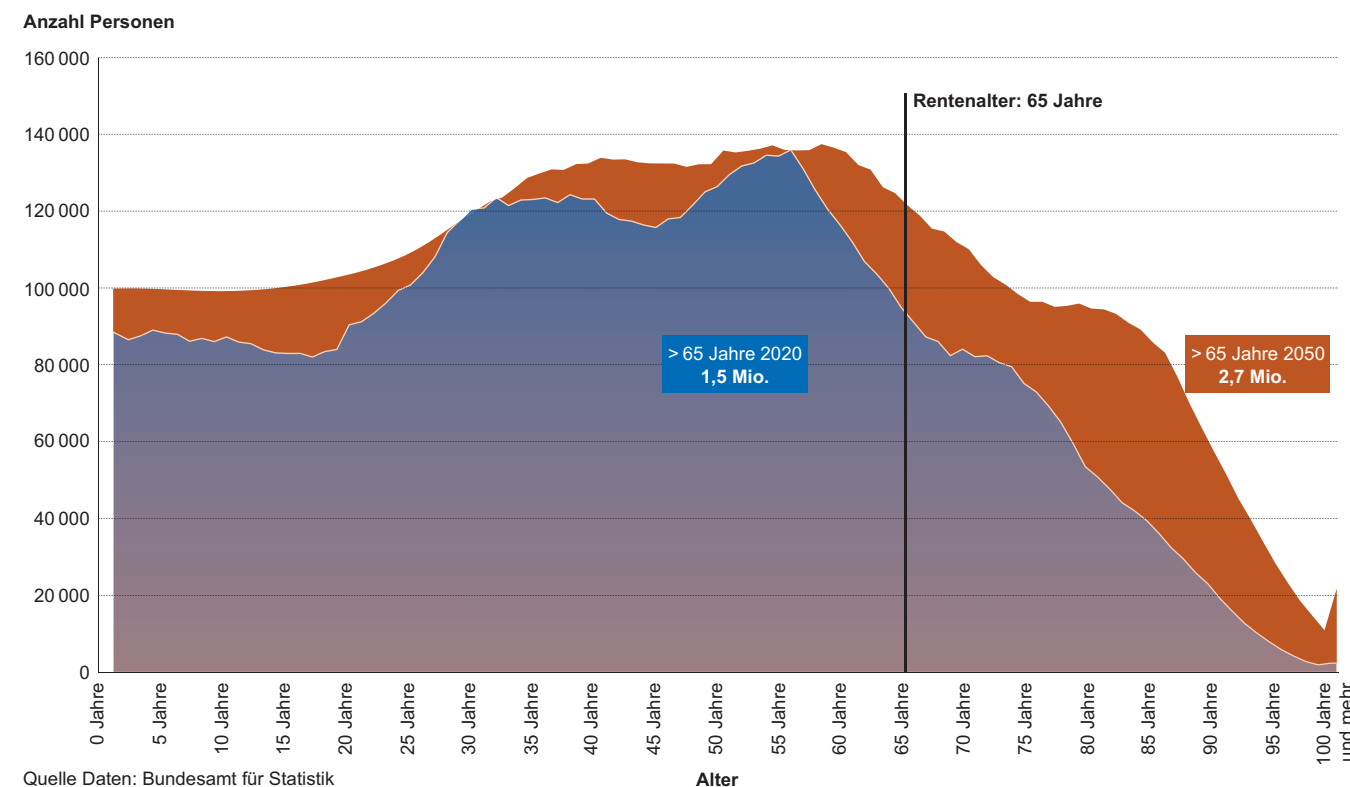
Eine Reform der Altersvorsorge ist durch die immer grössere Finanzierungslücke zweifellos unumgänglich. Dabei ist die Reform AHV 21 ein erster wichtiger Schritt. Dass sich linke Kreise gegen eine Angleichung des Frauenrentenalters stemmen und viel lieber eine höhere Zusatzfinanzierung hätten, ist bei genauer Betrachtung ein Hohn. Zum einen ermöglicht das Angleichen des Rücktrittsalters eine direkte Verbesserung der individuellen Renten, was gerade von dieser Seite immer wieder gefordert wird. Zum anderen führen höhere Mehrwertsteuerabgaben zu neuen Ungerechtigkeiten – wer gerade bei Klimafragen nach einer generationengerechten Verteilung der Lasten schreit, scheint exakt diese Forderung bei der Altersvorsorge zu vergessen.

Unabhängig von der aktuellen Reform sind weitere Abstimmungen zum Thema der Altersvorsorge in den Startlöchern. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat die Volksinitiative «Für ein besseres Leben im Alter (Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente)» lanciert, welche höhere Renten vorsieht. Die von den Jungfreisinnigen lancierte Volksinitiative «Für eine sichere und nachhaltige Altersvorsorge (Renteninitiative)» zielt auf eine nachhaltige Stabilisierung der AHV ab, zuerst durch eine Erhöhung und längerfristig durch eine Kopplung des Rentenalters an die Lebenserwartung. Zudem sind Volksinitiativen geplant, welche Gelder aus den Gewinnen der Schweizerischen Nationalbank für die AHV vorsehen, entlang dem als Teil der AHV 21 abgelehnten Vorschlag.

Die AHV 21-Reform mag zwar das geforderte Gleichgewicht zwischen strukturellen und finanziellen Massnahmen nur teilweise erfüllen. Sie trägt aber zur Verbesserung der finanziellen Lage der AHV bei. Nach Jahrzehnten des Scheiterns ist eine erfolgreiche Reform der Altersvorsorge dringend nötig, und dies ist der erste Schritt dazu.

LUKAS MÜLLER-BRUNNER, ROGER RIEMER

Altersstruktur der Schweizer Bevölkerung 2020 und 2050



SOZIALPOLITIK

DAS JAHR 2021 IN KÜRZE

BVG-REFORM: VORSCHLAG
DES NATIONALRATS ÜBERZEUGT
NOCH NICHT

War man im letzten Jahr bezüglich der Fortschritte bei der BVG-Reform noch optimistisch, ist man auch hier noch im «Baustellenmodus» und weit entfernt von einer mehrheitsfähigen und zukunfts-tauglichen Vorlage. Ab dem Sommer 2021 diskutierte die zuständige Kommission des Nationalrats verschiedene Modelle der auf der Grundlage des Sozialpartnerkompromisses verabschiedeten Botschaft des Bundesrats «Reform BVG 21».

In der Wintersession begann der Nationalrat schliesslich mit der Behandlung des Geschäfts und verabschiedete eine Vorlage, die an einzelnen Stellen vom Sozialpartnerkompromiss abweicht. Die Reduktion des Mindestumwandlungssatzes von 6,8 auf 6,0 Prozent wurde übernommen und ist für die Arbeitgeber nach wie vor das Kernelement der Vorlage.

Durch eine Modernisierung der gesetzlichen Mindestparameter sollen Teilzeitangestellte und Angestellte mit tieferen Löhnen oder auch neue Erwerbsformen besser berücksichtigt werden. Dies soll durch eine Reduktion des Koordinationsabzugs, tiefere Sparbeiträge (9 Prozent bis 44 Jahre und 14 Prozent ab 45 Jahre) sowie die Herabsetzung des Eintrittsalters auf 20 Jahre erfolgen. Insbesondere die letztgenannte Anpassung bedeutet jedoch einen Ausbau der BVG-Mindestversicherung und entspricht damit nicht der ursprünglichen Zielsetzung der Vorlage. Stattdessen würde sie massive Mehrkosten in Form von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen, insbesondere für KMU, bedeuten. Als drittes Element – und sozusagen als Gegenvorschlag zum ursprünglich vorgesehenen allgemeinen Rentenzuschlag – sieht die aktuelle Vorlage die Kompensation von 15 Übergangsjahrgängen mit abgestuften Rentenzuschlägen im Anrechnungsprinzip vor. Auch in diesem

Punkt ist das letzte Wort in Bezug auf die Definition der Übergangsjahrgänge und der Finanzierung noch nicht gesprochen.

Die ständerätliche Kommission nahm die Beratungen zur BVG-Reform Anfang 2022 in Angriff. Es darf bezweifelt werden, ob das Parlament die Reformvorlage bereinigen kann, ohne dass eine Volksabstimmung notwendig wird.

AHV 21 STEHT, HANDLUNGS-
DRUCK WEITER GROSS

Im Berichtsjahr fanden endlich umfangreiche Beratungen in beiden Räten statt, welche die Vorlage zur Reform der AHV in allen wichtigen Punkten bereinigten und das Gesamtpaket schliesslich in der Wintersession 2021 verabschiedeten. Bereits hat jedoch die Linke ein Referendum angekündigt. Inhaltlich sieht die Reformvorlage «AHV 21» eine Angleichung des Referenzalters auf 65 Jahre für Frauen und Männer inklusive Ausgleichsmassnahmen vor. Die Zusatzfinanzierung erfolgt über die Anhebung des Mehrwertsteuersatzes um 0,4 Prozentpunkte. Mit der Vorlage ist das Gleichgewicht zwischen strukturellen und finanziellen Massnahmen, auf das die Arbeitgeber wiederholt pochten, zwar nicht erreicht. Sie ist aber ein erster Schritt in die richtige Richtung (siehe Seiten 22 und 23). Für die nächsten Schritte verlangt eine Motion der Räte zu Recht einen weiteren Vorschlag des Bundesrats zur Stabilisierung der AHV von 2030 bis 2040.

BVG-MINDESTZINS BLEIBT BEI
1 PROZENT

Ein wichtiger Parameter der beruflichen Vorsorge ist der Mindestzins, zu welchem die Altersguthaben im BVG-Obligatorium mindestens verzinst werden müssen. Er ist auch bestimmend für die Beteiligung der Versicherten am Vermögensertrag der Vorsorgeeinrichtungen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) kritisierte den Entscheid des Bundesrats, den Mindestzinssatz auch im 2021 bei 1 Prozent zu belassen. Gerade BVG-nahe Vorsorgeeinrichtungen, die bereits mit dem engen regulatorischen Korsett der gesetzlichen Mindestparameter im BVG kämpfen, werden so noch weiter in ihrer Handlungsfreiheit eingeschränkt.

EINGLIEDERUNG DER IV
FÖRDERN, KOSTEN IM GRIFF
HABEN

Die «Weiterentwicklung der IV» trat per 1. Januar 2022 in Kraft. In der Vernehmlassung äusserten sich die Arbeitgeber, mit einigen Ergänzungen, unterstützend zur Gesetzesrevision und ihrer Ausrichtung auf die Zielgruppen der Kinder, Jugendlichen und psychisch Erkrankten. Gleichzeitig betonten sie aber, dass nachhaltige strukturelle Massnahmen im Rahmen einer weiteren Gesetzesrevision notwendig sind, um die IV zu sanieren. Der SAV begrüsst in seiner Stellungnahme auch die Möglichkeit der Zusammenarbeitsvereinbarungen des Bundes mit Dachverbänden, um die (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Der Verein Compasso unter dem Patronat des SAV nimmt bereits heute eine Schlüsselrolle in der beruflichen Eingliederung wahr. Aus Sicht der Arbeitgeber dürfen aber die Zusammenarbeitsvereinbarungen keinesfalls dazu missbraucht werden, ihnen Pflichten wie zum Beispiel Eingliederungsquoten aufzuerlegen.

An der jährlichen Geschäftsführerkonferenz des SAV präsentierte der Think Tank Avenir Suisse eine neue Studie «Eingliedern statt ausschliessen», welche die Eingliederungsbemühungen der Invalidenversicherung nach Kantonen analysiert. Die Thematik hat im Kontext der Coronakrise zusätzlich an Bedeutung gewonnen, da gerade im Bereich der psychischen Krankheiten der Anteil

der Erkrankungen und damit auch die Anmeldungen bei der IV zugenommen haben. Die Studie zeigt erhebliche kantonale Unterschiede in der Eingliederungspraxis, wodurch auch die entsprechenden Ausgaben und die Erfolgsquoten stark variieren. Eine der Empfehlungen aus der Studie ist deshalb die Festlegung eines Kostendachs pro IV-Stelle für alle beruflichen Massnahmen, gestützt auf die jährlichen Anmeldungen. Einer weiteren Schlussfolgerung der Studie, wo zu einer besseren Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen allen involvierten Partnern geraten wird, sind auch die Arbeitgeber verpflichtet: Über ihr Engagement im Netzwerk Compasso können sie konkrete Massnahmen wie das «resourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)» erarbeiten.

NEUE ARBEITSFORMEN
ERFORDERN FLEXIBLE
SOZIALSYSTEME

Mit der fortschreitenden Digitalisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarkts entwickeln sich auch in der Schweiz neue Arbeitsformen und innovative Arbeitsmodelle. Homeoffice, projektbezogene und Freelance-Arbeit oder Arbeit auf Abruf sind einige Stichworte, aber

auch sogenannte «Plattformarbeit». Da es bei diesen neuen Arbeitsformen verschiedene Unsicherheiten bezüglich des Beschäftigtenstatus gibt, beauftragte der Bundesrat das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) mit einer Analyse. Der im Oktober veröffentlichte Bericht «Digitalisierung – Prüfung einer Flexibilisierung des Sozialversicherungsrechts (Flexi-Test)» ist auch eine Antwort auf verschiedene parlamentarische Vorstösse zum Thema.

Der SAV begrüsst die Verabschiedung des «Flexi-Test»-Berichts durch den Bundesrat und die darin enthaltenen Erkenntnisse. Nebst der Feststellung eines flexiblen sozialen Sicherheitssystems in der Schweiz braucht es auch nach Ansicht der Arbeitgeber eine Sozialpolitik, die flexibel auf Veränderungen im Arbeitsmarkt und auf neue Arbeitsmodelle reagieren kann. Als Gegengewicht zur grösseren Flexibilität müssen aber auch die Entwicklungen beobachtet werden, um möglichen Risiken entgegenzuwirken.

Um das Thema ganz grundsätzlich zu begleiten und auf Mitgliederanfragen eingehen zu können, hat der SAV eine neue Arbeitsgruppe «Moderne Arbeitsformen» ins Leben gerufen. Im Sommer führte er

Die Reduktion des Mindest-
umwandlungssatzes von
6,8 auf 6,0 Prozent wurde
in der BVG 21-Vorlage
übernommen und ist für
die Arbeitgeber nach
wie vor das Kernelement.

einen ersten Runden Tisch zum Thema durch, wo als erster Schritt die inhaltlichen Themenfelder abgesteckt wurden. Nun geht es zuerst um die Beschaffung der nötigen Grundlagen und Informationen, um die Problematik genau zu verstehen und für die Arbeitgeber zu konkretisieren. Anschliessend werden einzelne Themen mit Optimierungspotenzial ausgewählt und angegangen.

LUKAS MÜLLER-BRUNNER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/sozialpolitik

Die Sozialpolitik muss auf neue Arbeitsmodelle reagieren können – Lieferkurriere sind ein Beispiel für Plattform-Beschäftigte.



Klementina Pejic
Swisscom AG

«Flexibles, gemeinschaftliches und co-kreatives Arbeiten ist bei Swisscom und bei unseren Kunden essentiell. Dazu müssen die erforderlichen Guidelines, Technologien und Tools sowie die Flexibilität und das Vertrauen für einen effizienten und motivierenden Arbeitsalltag gegeben sein.»



ANTENNE ROMANDE

EIN LEITFADEN ZUR VERMEIDUNG VON RISIKEN DES GRENZÜBERSCHREITENDEN HOMEOFFICE

Beim Homeoffice für Grenzgänger sind besondere Auflagen zu beachten. Um Klarheit in Bezug auf die wichtigsten rechtlichen Fragen zu schaffen, die sich in Zusammenhang mit der Ausweitung des Homeoffice stellen, haben die Antenne Romande des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und die Mitgliederorganisationen der Westschweiz den «Leitfaden Grenzüberschreitendes Homeoffice» ausgearbeitet. Dieses Dokument behandelt insbesondere mögliche Risiken für die Arbeitgeber und enthält einschlägige Empfehlungen.

Während der Covid-19-Krise erlebte in der Schweiz das Homeoffice als Arbeitsform einen rasanten Aufschwung. Gemäss den Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) arbeiteten im 3. Quartal 2021 39,6 Prozent der Arbeitnehmer zumindest gelegentlich von zu Hause aus. Diese Erfahrung auf breiter Ebene zeigt, dass das Homeoffice Vorteile (Zeitgewinn und Produktivität), aber auch Nachteile (Isolation und Mangel an sozialen Kontakten) mit sich bringt. Mehrere Untersuchungen deuten darauf hin, dass diese Arbeitsform bei immer mehr Unternehmen dauerhaft Fuss fassen wird. Der Ausdruck «an Grenzen stossen» dürfte aber bei der dauerhaften Umsetzung des grenzüberschreitenden Homeoffice eine ganz konkrete Bedeutung erhalten.

Die damit verbundenen Probleme betreffen einen bedeutenden Anteil der rund 350 000 in der Schweiz tätigen Grenzgänger und ihrer Arbeitgeber.

Während der epidemiologischen Lage im Zusammenhang mit Covid-19 einigten sich die Schweiz und ihre europäischen Nachbarn auf die vorübergehende Ausset-

zung bestimmter Regeln für das grenzüberschreitende Homeoffice. Dementsprechend sind die seit März 2020 im Homeoffice arbeitenden Grenzgänger dem schweizerischen Sozialversicherungssystem unterstellt. Diese Ausnahmeregelung gilt bis mindestens am 30. Juni 2022.

Die Schweiz und ihre Nachbarstaaten haben sich zudem darauf geeinigt, dass Grenzgänger im Homeoffice arbeiten können, ohne dass sich dadurch die anwendbaren Steuerregeln ändern. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 30. Juni 2022 (31.3.2022 für Liechtenstein). Sobald die Krise beendet ist, wird erneut die ordentliche Gesetzgebung angewendet werden, sowohl auf steuerlicher Ebene als auch für die Sozialversicherungen. Je nachdem, welchen Anteil ihrer Erwerbstätigkeit die betroffenen Mitarbeiter im Homeoffice ausüben, kann die Rückkehr zur Normalität eine Änderung der Sozialversicherungs- und Steuerunterstellung nach sich ziehen und wirft eine ganze Reihe von rechtlichen Fragen auf. Um diesbezüglich mehr Klarheit zu schaffen, hat die Antenne Romande des Schweizerischen

EMPFEHLUNGEN AN UNTERNEHMEN, DIE GRENZGÄNGER BESCHÄFTIGEN

Zur Vermeidung bestimmter im «Leitfaden Grenzüberschreitendes Homeoffice» identifizierter Risiken empfiehlt es sich:

- Bei der Genehmigung von Homeoffice grösste Vorsicht walten zu lassen, selbst wenn es sich nur um einen Tag handelt, da ein in Genf oder in einem Kanton ohne spezielles internationales Abkommen mit Frankreich (z. B. Freiburg) ansässiger Arbeitgeber zur Einsetzung eines Steuervertreeters in Frankreich gezwungen werden könnte.
- In allen übrigen Kantonen (Waadt, Wallis, Neuenburg, Jura, Bern, Basel-Stadt, Basel-Landschaft und Solothurn), die keine Quellensteuer bei Grenzgängern erheben, deren Arbeitsanteil im Homeoffice auf 20 Prozent (<25 Prozent) des Arbeitspensums (d. h. ein Arbeitstag pro Woche bei Vollzeitbeschäftigung) zu beschränken und die Problematik einer allfälligen Mehrfachstätigkeit zu beachten.
- Die Homeoffice-Bedingungen schriftlich festzulegen, beispielsweise durch Abschluss einer Homeoffice-Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern.
- Im Arbeitsvertrag die ausschliessliche Anwendbarkeit von Schweizer Recht zu vereinbaren.
- Den Grenzgänger regelmässig zu fragen, ob er in einem anderen Staat einer anderen Erwerbstätigkeit nachgeht.

Arbeitgeberverbands (SAV) in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden der Romandie, d. h. der Gesamtheit der Handels- und Industriekammern der lateinischen Schweiz (CLCI), der Union des associations patronales genevoises (UAPG), der Fédération des entreprises romandes (FER Genf), dem Groupement des entreprises multinationales (GEM) und dem Arbeitgeberverband der Schweizerischen Uhrenindustrie (CP), den «Leitfaden Grenzüberschreitendes Homeoffice» ausgearbeitet, der auf der [Website des SAV](#) zum Download zur Verfügung steht. Der Leitfaden geht auf die wichtigsten rechtlichen Fragen rund um das grenzüberschreitende Homeoffice ein. Er nennt die für die Arbeitgeber relevanten Risiken und enthält Empfehlungen für folgende fünf Themenbereiche: Anwendbares Recht, Sozialversicherungsunterstellung, steuerliche Aspekte, örtlich zuständiges Gericht und Datenschutz.

ANWENDBARES RECHT

Grundsätzlich findet bei einem Arbeitsverhältnis zwischen einem Grenzgänger

und einem Schweizer Arbeitgeber in den beiden folgenden Situationen das Schweizer Recht Anwendung: Wenn die Parteien vertraglich festgelegt haben, dass das Schweizer Recht auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, oder – bei Fehlen einer solchen Abmachung – wenn der Grenzgänger seine Arbeit gewöhnlich in der Schweiz verrichtet.

Es kann jedoch vorkommen, dass ein europäisches Gericht, das in einem Rechtsstreit zu entscheiden hat, nicht sämtliche Bestimmungen des Schweizer Rechts anwendet, insbesondere wenn im Wohnstaat des Arbeitnehmers strengere Regeln zum Arbeitnehmerschutz gelten. Um dieses Risiko zu begrenzen, empfiehlt es sich, im Arbeitsvertrag festzulegen, dass ausschliesslich Schweizer Recht zur Anwendung kommt und die Arbeit im Wesentlichen (>50 Prozent) in der Schweiz verrichtet wird.

STEUERASPEKTE

Die Einstellung von Grenzgängern hat je nach Land und Kanton Steuerfolgen un-

terschiedlicher Art und Komplexität, sowohl in Bezug auf die Besteuerung des Arbeitnehmers als auch die Pflicht des Unternehmens, eine Quellensteuer zu erheben. Das Beispiel des Kanton Genf und der Kantone, die – wie Freiburg – keinem speziellen internationalen Abkommen mit Frankreich angeschlossen sind, verdeutlichen dies. Gemäss geltender Gesetzgebung in diesen Kantonen muss der Arbeitgeber eines Grenzgängers auf seinem gesamten Lohn eine Schweizer Quellensteuer erheben.

Arbeitet der Grenzgänger jedoch im Homeoffice in Frankreich, sollte das Schweizer Unternehmen für die Erhebung der französischen Quellensteuer einen vom Service des impôts des entreprises étrangères (SIEE) akkreditierten Steuervertreter ernennen. Ernennet ein Arbeitgeber jedoch einen Steuervertreter in Frankreich, verstösst er damit gegen Artikel 271 des Schweizerischen Strafgesetzbuches. Mangels eines Abkommens zwischen der Schweiz und Frankreich muss ein Genfer Arbeitgeber – will er sich nicht strafbar machen – von seinen grenzüberschreitenden Mitarbeitern verlangen, ausschliesslich in den Räumlichkeiten des Unternehmens zu arbeiten. Solange diese Problematik nicht gelöst ist, sollten die Schweizer Arbeitgeber äusserste Vorsicht walten lassen, um keine Risiken einzugehen und administrative oder strafrechtliche Probleme zu vermeiden.

Unternehmen der übrigen Westschweizer Kantone sowie der Kantone Bern, Basel-Stadt, Basel-Landschaft und Solothurn müssten dann einen Steuervertreter in Frankreich ernennen, wenn der Grenzgänger mehr als einen Tag pro Woche im Homeoffice arbeitet.

MARCO TADDEI

Mehr zum Thema

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

SOZIALVERSICHERUNGSUNTERSTELLUNG



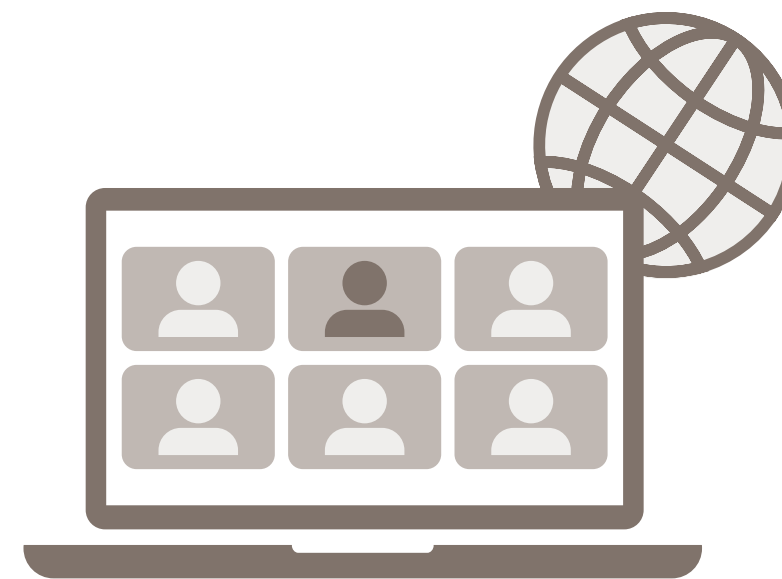
Von Roxane Zappella, Juristin, Fédération des entreprises romandes (FER)

➤ Das Homeoffice eines Grenzgängers kann wichtige Auswirkungen auf die Sozialversicherungsunterstellung haben. Tatsächlich sieht die auf das Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU anwendbare Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vor, dass ein Arbeitnehmer (CH-EU) prinzipiell dem Sozialversicherungssystem an seinem Arbeitsort unterstellt ist. Ist er in mehreren Staaten erwerbstätig, ist er für seine gesamte Erwerbstätigkeit dem Sozialversicherungssystem seines Wohnsitzstaates unterstellt, wenn er dort einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit ausübt (mindestens 25 Prozent).

➤ Arbeitet ein Grenzgänger an seinem Wohnort im Homeoffice, muss er für seine gesamte Erwerbstätigkeit bei der Sozialversicherung seines Wohnsitzstaates versichert sein, sofern sein Arbeitsanteil im Homeoffice mindestens 25 Prozent seiner Arbeitszeit ausmacht. In diesem Fall muss der Arbeitgeber alle Formalitäten erledigen, um den Grenzgänger in seinem Wohnstaat zu versichern, und hat die Sozialbeiträge auf Grundlage der in diesem Staat geltenden Sozialversicherungsbeitragssätze zu bezahlen. Möchte ein Arbeitgeber eine solche Unterstellung im Wohnstaat des Grenzgängers vermeiden, muss er sicherstellen, dass Letzterer dort weniger als 25 Prozent seiner Erwerbstätigkeit ausübt.

INTERNATIONALES

DAS JAHR 2021 IN KÜRZE



109. INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ IM VIRTUELLEN MODUS

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist die auf Arbeitsfragen spezialisierte Sonderorganisation der Vereinten Nationen. An der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK), die alljährlich im Juni in Genf stattfindet, werden die Weichen für die Tätigkeit der Organisation gelegt. Diese Jahreskonferenz vereinigt mehrere Tausend Delegierte von Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen aus den 181 IAO-Mitgliedstaaten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) vertritt jeweils die Schweizer Arbeitgeber an der IAK.

Infolge der Pandemie wurde die 109. Internationale Arbeitskonferenz zum ersten Mal in ihrer Geschichte online und in zwei Etappen abgehalten: Der erste Teil fand im Juni, der zweite im November-Dezember 2021 statt. Als Höhepunkt der Konferenz wurde am 17. Juni 2021 ein «Globaler Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der Covid-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist» verabschiedet. Dieser Appell legt den Schwerpunkt auf die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen für alle und den Abbau der durch die Krise verursachten Ungleich-

heiten. Es wurden zwei Handlungsachsen definiert: Die erste betrifft die von den nationalen Regierungen und ihren Sozialpartnern zu ergreifenden Massnahmen für eine Erholung, die viele Arbeitsplätze schafft und nachhaltige Unternehmen fördert. Die zweite Handlungsachse hat die internationale Zusammenarbeit und die Rolle multinationaler Institutionen wie der IAO zum Gegenstand. Diese sollen dazu bewegt werden, ihre Unterstützung der nationalen Strategien zur Überwindung der Corona-Krise auszubauen und mit mehr Kohärenz umzusetzen.

Die Schweizer Arbeitgeberdelegation hat den Appell unterstützt. Dieser unterstreicht nicht nur die Wichtigkeit eines Umfelds, das Innovation, Produktivität und nachhaltige Unternehmen fördert – er anerkennt auch die Bedeutung des privaten Sektors für einen allgemeinen und beschäftigungsreichen Aufschwung mit menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten für alle.

COVID-19 TASK FORCE

Die von der Antenne Romande des SAV ins Leben gerufene Covid-19 Task Force, deren Hauptfunktion darin besteht, die Anliegen der Westschweizer Mitglieder des SAV zu bündeln und in der Zentrale in Zürich einzubringen, setzte ihre Arbeit

das ganze Jahr 2021 hindurch fort. Neben der Problematik des grenzüberschreitenden Homeoffice befasste sich die Arbeitsgruppe auch wiederholt mit den Corona-Härtefallhilfen, von denen mehrere in der Westschweiz mit voller Wucht von der Pandemie getroffene Branchen wie der Tourismus oder die Eventbranche profitieren konnten. Die Task Force widmete ausserdem mehrere Sitzungen dem Urteil des Kantonsgerichts Luzern vom 26. Februar 2021 über die Nichtberücksichtigung der Ferien und Feiertage bei der Berechnung der Kurzarbeitsentschädigung (KAE).

RECHTSGUTACHTEN ÜBER DIE BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DER SCHWEIZ UND DER EU

Der Entscheid des Bundesrats vom 25. Mai 2021, das institutionelle Rahmenabkommen mit der EU nicht zu unterzeichnen, dürfte eine Verschlechterung der Beziehungen zwischen den beiden Partnern zur Folge haben: Rechtliche Instabilität, erschwelter Marktzugang, fehlende Perspektiven – die Konsequenzen der Nichtunterzeichnung des Rahmenvertrags beunruhigen in mehrfacher Hinsicht. In diesem Zusammenhang erstellte Frau Astrid Epiney, Professorin an der Universität Freiburg, im Auftrag der Fédération des entreprises romandes Genève (FER Genève) und des Groupement des entreprises multinationales (GEM) ein Rechtsgutachten zu den Implikationen des Abbruchs der Verhandlungen über ein institutionelles Abkommen der Schweiz mit der EU. Die Auftraggeber wurden in ihrem Vorgehen durch die Antenne Romande des SAV unterstützt. Das Gutachten wurde im Dezember 2021 bei einem Treffen mit den eidgenössischen Parlamentariern in Bern präsentiert.

Mehr zum Thema

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

KOMMUNIKATION

PREISE FÜR VERDIENTE ARBEITGEBER UND JOURNALISTEN

Der Schweizerische Arbeitgeberverband macht es sich zur Aufgabe, besondere Leistungen hervorzuheben, die exemplarisch zu einer verantwortlichen Gestaltung der Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft beitragen. Um inspirierende und verdiente Vorbilder zu würdigen, hat er im Jahr 2021 zwei Preise in unterschiedlichen Domänen zum ersten Mal vergeben. Zum einen hat er im Rahmen des Swiss Arbeitgeber Award ein Unternehmen mit einem Sonderpreis geehrt, das sich im Personalbereich vorbildlich entwickelt hat. Zum anderen hat er einen Preis für Qualitätsjournalismus gestiftet, mit dem herausragendes journalistisches Schaffen in Arbeitgeberthemen ausgezeichnet wird.

Der wichtigste Baustein für den unternehmerischen Erfolg sind die eigenen Mitarbeiter. Deshalb müssen die Arbeitgeber ständig bestrebt sein, die Mitarbeiterzufriedenheit zu verbessern. Diese permanente Aufgabe erfordert Ausdauer, Fokus und Hingabe. Mit diesen Eigenschaften werden kleine, aber kontinuierliche Fortschritte möglich, die den langfristigen Erfolg eines Unternehmens mindestens so stark prägen wie spektakuläre Einzelerfolge. Allerdings wird von den sprichwörtlichen kleinen Schritten oft wenig Notiz genommen. Deshalb hat der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) im Jahr 2021 beschlossen, vorbildliche Arbeitgeber auszuzeichnen, denen es besonders gut gelingt, mit beharrlicher Arbeit die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu verbessern.

SAV-SONDERPREIS AN UNTERNEHMEN

Der vom Dachverband gestiftete Sonderpreis wurde im Rahmen des Swiss Arbeitgeber Award 2021 erstmals verliehen. Die von iCommit vergebenen Awards sind besonders aussagekräftige Preise zur Beurteilung der Arbeitgeberattraktivität, weil für die Benotung einzig die detaillierten Beurteilungen der eigenen Angestellten massgebend sind. Im 2021 stellten sich 165 Unternehmen mit 46 000 Angestellten diesem Examen. Sie wurden unter anderem für die Firmenstrategie oder die Einbindung der eigenen Mitarbeiter bewertet. Gemäss Umfrage hatten folgende Faktoren den grössten Einfluss auf das Engagement im Unternehmen: Wohin entwickelt sich die Firma, können die Angestellten ihre Fähigkeiten vollständig einsetzen und erhalten sie genügend Freiraum für eigene Entscheidungen.

Gewinner des ersten SAV-Sonderpreises für den «Aufsteiger des Jahres» war die Matterhorn Gotthard Bahn.

An der Award Night übergab Arbeitgeber-Präsident Valentin Vogt die Trophäe den Vertretern des Unternehmens und lobte sie als erste Botschafter, von denen sich weitere Unternehmen inspirieren lassen sollen. Zur Ermittlung des Preisträgers wurden fünf Kriterien untersucht: Commitment, Attraktivität, Zufriedenheit, keine Resignation und Weiterempfehlung. Der Aufsteiger des Jahres musste sich in diesen Bereichen am meisten verbessert haben, unabhängig vom Ausgangsplatz auf der Rangliste. Es zählten also nicht vergangene Resultate, sondern die Wegstrecke, die erfolgreich zurückgelegt worden war.

TROPHÄE FÜR QUALITÄTSJOURNALISMUS

Der SAV ist auch einem öffentlichen Dialog und einer fruchtbaren Debatte zu seinen Arbeitgeberthemen verpflichtet. In der modernen Zivilgesellschaft sind dabei die Medien der anerkannte und glaubwürdige öffentliche Raum, wo das Ringen um politische Standpunkte und Lösungen dargestellt, eingeordnet und nacherzählt wird. Es sind Journalisten, die in verantwortungsvoller Position durch ihre Arbeit allgemeine Öffentlichkeit herstellen und die freie Meinungsbildung gewährleisten. Nur wer sich in einem vielstimmigen Medienkonzert ein unabhängiges Urteil bilden kann, wird sich in seiner Persönlichkeit entfalten und als Bürger die Errungenschaften unserer direkten Demokratie uneingeschränkt nutzen und weitertragen.

Um diese ehrenvolle Aufgabe der freien Meinungsbildung zu anerkennen, entschied sich der SAV, hochstehendes publizistisches Schaffen in seinen Themengebieten jährlich mit einem Preis für Qualitätsjournalismus zu fördern. Dazu stiftete er 2021 erstmals den «Sonderpreis des Schweizerischen Arbeitgeberverbands», mit dem herausragende



Arbeitgeber-Präsident Valentin Vogt übergibt den SAV-Sonderpreis für den «Aufsteiger des Jahres» an das Team der Matterhorn Gotthard Bahn.

journalistische Leistungen in den Bereichen Wirtschafts- und Sozialpolitik, Arbeitsmarkt und Berufsbildung gewürdigt werden. Für das Jahr 2021 ermittelte die Jury des Private-Medienpreises den ersten Preisträger.

Die seit 20 Jahren verliehenen Private-Medienpreise sind eine anerkannte Auszeichnung für Qualitätsjournalismus im deutschsprachigen Raum. Zur Vergabe des SAV-Sonderpreises entschied sich die unabhängige Jury für die Serie «Folgen der Coronakrise für Berufseinsteiger» von

Urs Bachofner und Daniel Stadelmann, die im Sendegefäss «Eco» von SRF TV ausgestrahlt wurde.

FREDY GREUTER

JOURNALISMUS IN GEFAHR

➤ Auch im Jahr 2021 kriselte die Medienbranche. Zwar verhalf die Coronapandemie den Schweizer Verlagen kurzzeitig zu mehr Abonnenten ihrer Medienerzeugnisse. Beim langjährigen Abwärtstrend der Werbeerlöse war allerdings kein Ende abzusehen. Die Auszehrung wurde anscheinend so dramatisch, dass sich sogar der Staat in der Rolle des Retters in der Not sah. Ein fürsorglicher Bund wollte die staatliche Subventionierung während sieben Jahren von bisher jährlich 50 Millionen Franken auf 178 Millionen Franken aufstocken. 30 Millionen Franken davon sollten als direkte Medienförderung in die Kassen von Online-Bezahlmedien fliessen. Obwohl Bundesrat und Parlament die erweiterte Medienförderung zur Annahme empfahlen, lehnte das Stimmvolk das Medienpaket am 13. Februar 2022 mit 54,6 Prozent ab. Dass der Bund die Schweizer Medien nicht mehr nur wie bisher indirekt, sondern direkt fördern wollte, hätte einem Paradigmenwechsel entsprochen, den auch die Schweizer Wirtschaft ablehnte.

➤ Unabhängig von diesem Entscheid die Frage: Wäre eine ausgeweitete Medienförderung die richtige Antwort auf eine Krise, mit der sich die Medienbranche schon seit dem Jahrhundertwechsel herumschlägt? Nicht vieles spricht dafür. Die grosse Gefahr für den Journalismus geht vom diesem selbst aus - von Klick-Futter und Halbgarem anstelle akribischer Gründlichkeit und luzider Kommentierung. Wie überall bringt auch im Journalismus nichts ein, was nichts wert ist. Doch umgekehrt gilt auch: Für faktengetreuen, hochstehenden, meinungsbildenden, kritischen und unabhängigen Journalismus wird es immer einen lukrativen Markt geben. Der nachhaltige Weg aus der Misere führt also nicht über öffentliche Zuschüsse, sondern über Verleger, die auf Qualitäts- statt Billigjournalismus setzen. Guter Journalismus ist jener, der über die Zeit Vertrauen in eine Medienmarke schafft. Und Vertrauen wird, in abgewandelter Form, auch im Internetzeitalter der beste Garant für die Prosperität eines Verlages bleiben.

Dass Vertrauensgüter mit dem Rechenschieber allein nicht erfassbar sind, mag vielleicht mühsam sein, sollte aber die Aufgabe für einen Verleger mit Herz umso reizvoller machen.

➤ Genauso wie die Medienschaffenden müssen auch die Kommunikationsfachleute einen Beitrag zu einer lebendigen Medienarena leisten. Jedenfalls spiegelt sich die Qualität ihrer Medienarbeit in den Nachrichtenportalen, Zeitungen, Fachmagazinen und anderen analogen oder digitalen Medienkanälen. Wenn die Mediensprecher präzise, verständlich und gut aufbereitet informieren, können sie aufklären, zur Meinungsbildung und zu einer sachgerechten Debattenkultur beitragen. Diese Aufgabe ist nicht nur lohnender Selbstzweck für Kommunikationsprofis und ihre Organisationen, sondern lebenswichtig für die Schweiz: Die freie, offene und direktdemokratische Gesellschaft kann sich nur mit gut informierten Bürgerinnen und Bürgern entwickeln.



FOKUS

STANDPUNKT VON ROLAND A. MÜLLER

Die Fesseln ablegen

Regulierungen lähmen die Wirtschaft. Bundesrat und Parlament sollten wieder vermehrt auf den Innovationsgeist der Bevölkerung vertrauen.

Die meisten Regierungen der Industrieländer haben in den letzten Jahrzehnten ihre staatlichen Aufgaben stark ausgebaut. Dies wurde immer wieder mit Marktwesen begründet, das indessen allzu oft nicht belegbar ist. Unbestritten ist hingegen, dass es dem Staat obliegt, die sogenannten öffentlichen Güter bereitzustellen, denen das «Trübsalstadium»-Problem eigen ist. Beispielsweise wäre es bei einem Angriff auf die Schweiz unmöglich, bloss jene Einwohner zu schützen, die selber einen Mitgliedsbeitrag an einen Verein zur Landesverteidigung leisten würden. Um Trübsalstadium zu verhindern, springt darum der Staat mit einer flächendeckenden Landesverteidigung ein.

Doch der Staat tendiert wegen des stimmenmaximierenden Verhaltens der Politiker dazu, zu viele Aufgaben an sich zu reissen. Die Berufung auf einen politischen Auftrag berechtigt oft betriebswirtschaftliche Nachlässigkeit. Abhilfe schaffen hier die Methoden einer wirkungsorientierten Verwaltungsführung. Dabei geht es um den «Citizen Value» – das Angebot von effizienten Dienstleistungen für den Bürger, der als Kunde betrachtet wird. Eine ebenso wichtige Rolle bei der Modernisierung der Verwaltung spielt die Simulation einer Wettbewerbssituation mittels Benchmarking. Weitere Schlüsselkonzepte sind die Dezentralisierung von Budgets und Kompetenzen (Globalhaushalt und dezentrale Budgetverantwortung), die Einführung einer umfassenden Kosten- und Leistungsrechnung sowie eine sinnvolle Verantwortungsteilung zwischen der öffentlichen Hand und privaten Dienstleistern.

Einige dieser Massnahmen nimmt der Bundesrat in seinem Vorschlag zu einem «Bundesgesetz über die Entlastung der Unternehmen von Regulierungskosten» zu Recht auf, denn auch die Schweiz bleibt von selbstgerechter Überregulierung nicht verschont. Schon im Jahr 2013 hat der Bundesrat die Regulierungskosten auf jährlich 10 Milliarden Franken veranschlagt und einen Bürokratieabbau für 13 ausgewählte Bereiche, darunter Mehrwertsteuer oder Arbeitssicherheit, ausgesetzt. Will ein Staat bürgernah und beweglich bleiben, muss er einen gesunden Wandel mit Fortschrittsgeist ermöglichen, statt ihn mit Regulierungskorsetten abzuschnüren.

Konsequenz auf die Regulierungsgebühren tritt der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) bei der Gestaltung des Arbeitsmarktes. Dort ermöglichen die Digitalisierung und eine global vernetzte Wirtschaft flexiblere Arbeitsformen. Das Arbeiten an bestimmten Orten und zu starren Zeiten wandelt sich für zahlreiche Aufgaben zu einer eigenverantwortlichen Leistungserfüllung, bei der sich Arbeit und Freizeit in Intervallen abwechseln. Deshalb plädiert der Schweizerische Arbeitgeberverband dafür, die Gestaltungsfreiheit bei den Arbeitsbedingungen zu erweitern – selbstredend unter Wahrung des Gesundheitsschutzes. Die Politik hat eine einmalige Chance, Fesseln abzulegen und eine zukunftsfähige Regulierung mit Augmasse zu schaffen.

Roland A. Müller ist Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Bern

Die Volkswirtschaft 7/2021 31



DER BLICK DES CHEFÖKONOMEN

FACHKRÄFTEMANGEL: DIE WIRTSCHAFT MUSS RASCH UND ENTSCIEDEN HANDELN

Der bereits vor der Krise bestehende Engpass an Arbeitskräften ist ein Problem, das den Arbeitsmarkt und die Arbeitgeber belastet. Der Schweizerische Arbeitgeberverband bemüht sich seit Längerem in verschiedenen Bereichen um eine bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.

Die erste Ausgabe 2022 des [SAV-Beschäftigungsbarometers](#) zeigte die gute gesamtwirtschaftliche Lage der Schweizer Wirtschaft im 2021 auf. Von dieser Dynamik profitierte auch der Arbeitsmarkt stark, sodass die Zahl der Arbeitskräfte in Kurzarbeit in den meisten Branchen wieder auf Vorkrisenniveau liegt. Als Folge dieser Entwicklungen stieg auch der Arbeitskräftebedarf wieder an – dies so stark, dass er auch Experten überraschte. Die Gründe für den rasanten Anstieg sind unter anderem die überall gleichzeitig gestiegene Nachfrage nach Personal wie auch die durch die Coronapandemie veränderten Strukturen in vielen Branchen.

Die durch die Strukturveränderungen hervorgerufene Verknappung von Fachkräften dürfte sich über die Zeit abschwächen – es bleibt jedoch der bereits vor der Krise bestehende Fachkräftemangel. Getrieben ist dieser neben der demografischen Entwicklung auch von der eher rückläufigen Zuwanderung aus EU/EFTA- und Drittstaatenländern. So wanderten 2021 im Vergleich zum Vorjahr netto über 10 Prozent weniger Personen aus EU/EFTA-Ländern in die Schweiz ein. Der prognostizierte Rückgang bei den offenen Stellen blieb bisher aus, respektive wird durch die Schaffung neuer Stellen überkompensiert.

Die Stellhebel, um diesem Engpass an Arbeitskräften entgegenzuwirken, sind in ihrer Zahl beschränkt. Möglichkeiten bieten sich bei der Steigerung der Produktivität – etwa indem Arbeiten und Prozesse automatisiert oder digitalisiert werden – oder durch eine bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials im Inland. Kurz- bis mittelfristig wird die Erhöhung der Produktivität den Arbeitskräfteengpass jedoch kaum im grossen Stil entschärfen können. Hingegen könnten bessere Rahmenbedingungen im Inland den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, und bereits aktive Arbeitnehmer könnten in höheren Pensen arbeiten.

Der SAV beschäftigt sich seit Jahren mit Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Exemplarisch hierfür stehen Anstrengungen mit Blick auf die Ausschöpfung der Potenziale bei Frauen und bei älteren Personen, die gemäss Bundesamt für Statistik die beiden zahlenmässig wichtigsten Zielgruppen darstellen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der frühen Förderung führt der SAV seit 2019 die Allianz «familienergänzende Kinderbetreuungsangebote» mit Mitgliedern aus dem Bundesparlament und Kantonsvertretern. Nachdem erste Erfolge zusammen mit den interkantonalen Konferenzen erzielt wurden, steht seit Frühling 2021 die Umsetzung der Pa.Iv. 21.403 «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung» im Parlament an. Der SAV bringt sich hier zusammen mit Mitgliedern der Allianz massgeblich ein und hat ein ganzheitliches Umsetzungskonzept erarbeitet. Ziel ist, die Anzahl Betreuungsplätze im Schul- und Vorschulbereich zu erhöhen, die Elternbeiträge nachhaltig zu senken und die frühe Kindheit zu fördern.

Zudem beschloss der Vorstand des SAV die Unterstützung der Initiative zur Einführung einer Individualbesteuerung nahezu einstimmig. Damit würden Zweitverdiener – und dies sind hauptsächlich Frauen – zukünftig individuell nach ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit besteuert, was den Arbeitsanreiz im Vergleich zum heutigen Steuersystem stark erhöhen würde. Bis zu 60 000 zusätzliche Vollzeitäquivalente (VZÄ) könnten so besetzt werden.

SIMON WEY

Für mehr Informationen

www.arbeitgeber.ch/sav-beschaeftigungsbarometer/
www.arbeitgeber.ch/kennzahlen-arbeitsmarkt/



ARBEITGEBERNETZWERK FOCUS50+

Um Arbeitsverhältnisse älterer Arbeitnehmer nachhaltig zu stabilisieren sowie die Wiedereingliederung zu forcieren, hat der SAV die Organisation [focus50plus](#) gegründet. Lösungen für diese Fragestellungen sollen im Austausch mit Wirtschaft, Wissenschaft und Politik erfolgen, wobei insbesondere auch betriebliche und staatliche Rahmenbedingungen wo notwendig angepasst werden sollen.

Thomas Bösch
 Basler Pharma-,
 Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

«Die Technologisierung und Digitalisierung der Pharma- und Diagnostikbranche ist in vollem Gange und die virtuelle Zusammenarbeit an der Tagesordnung. Diese Entwicklungen bilden wertvolle Grundlagen für die zukünftige Arbeitswelt.»



DAS ARBEITGEBERJAHR 2021 IN ZAHLEN

VERBAND

93

Mitglieder
vereint der Schweizerische Arbeitgeberverband per Stichtag 1. Januar 2022. Das sind:

44

Branchenorganisationen

45

Regionalorganisationen

4

Einzelunternehmen

2

neue Mitglieder
traten dem SAV bei (IHK per 1. Januar 2022).

POLITIK

33

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

71

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

33

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

4

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

4

Abstimmungsparolen
fasst der SAV zu arbeitgeberpolitisch relevanten Vorlagen.

MEDIEN

21

Medienmitteilungen
veröffentlichen die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitischen Kernthemen.

2104

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

1720

Printbeiträge

384

Radio- und TV-Beiträge

ONLINE

145

Online-Beiträge
wie Medienmitteilungen, News, Positionen, Vernehmlassungen, Medienbeiträge und Präsentationen finden sich auf der Website.

126 965

Nutzer
besuchen die Website arbeitgeber.ch.

232 036

Seitenaufrufe
generiert der SAV insgesamt. Am häufigsten wird mit 29 471 Klicks erneut die Landingpage zu Corona (Deutsch) besucht.

2029

Follower auf Twitter
zählt die Arbeitgeber-Community. Sie ist erneut um knapp zehn Prozent gewachsen.

624

Follower auf LinkedIn
folgen dem SAV. Auch hier wächst die Community gegenüber 2020 um 40 Prozent.

VERANSTALTUNGEN/ PUBLIKATIONEN

3

Netzwerkanlässe
finden statt, mit dem Arbeitgebertag als Hybridveranstaltung.

60

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

11

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

4464

Abonnenten
erhalten regelmässig den Newsletter, fast 1000 mehr als im Vorjahr.

1

Publikation
Am 14. Januar und am 8. Juli erscheinen die ersten Ausgaben des «SAV-Beschäftigungsbarometers».

IN EIGENER SACHE

DIE SAV-MITARBEITER ZEIGEN GESICHT

Ria Estermann ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin Bildungspolitik und -Projekte seit eineinhalb Jahren die rechte Hand der Ressortleiterin Bildung und Berufliche Aus- und Weiterbildung. Sie spricht in Interview über die Faszination der Bildungspolitik und die Herausforderungen der Corona-Pandemie für die betriebliche Ausbildung.

Was hat Sie am Thema Bildungspolitik besonders interessiert, als Sie sich für die Stelle beworben haben?

Man könnte fast sagen, dass ich in einer Lehrerfamilie aufgewachsen bin. Neben meiner Mutter, dem Bruder und der Grossmutter sind weitere Freunde und Verwandte als Lehrerinnen und Lehrer tätig. Ich selber sah meine Zukunft nie im Lehrberuf. Da ich jedoch ein gutes und funktionierendes Bildungssystem als wichtiges gesellschaftliches Gut ansehe, erschien mir dieses Gebiet nach meinem Politikwissenschaftsstudium optimal. Mein Interesse an der Bildungspolitik und besonders am berufsorientierten Bildungsweg wurde durch die Arbeit beim SAV verstärkt. Da ich selber den allgemeinbildenden Weg genommen habe, gab es für mich im letzten Jahr viel über den berufsorientierten Weg zu lernen. Die Komplexität unseres dualen Bildungssystems fordert und fasziniert mich gleichermaßen.

Was hat das Ressort im Jahr 2021 am meisten umgetrieben?

Neben Corona hat uns vor allem das Commitment «Grundsätze zu Berufswahlprozess und Lehrstellenbesetzung» stark beschäftigt. Zudem fiel der Startschuss für die Projekte Positionierung Höhere Fach-

schule (HF) und Optimierung von Prozessen und Anreizen in der Berufsbildung, welche uns im kommenden Jahr fordern werden.

Wo glauben Sie gab es in der Bildung durch die Corona-Pandemie die grössten Herausforderungen? Wo wird Corona die Bildung nachhaltig verändern?

Eine Schwierigkeit während der Pandemie war sicherlich, eine angemessene betriebliche Ausbildung sicherzustellen. Während es in einigen Branchen an Arbeit fehlte, wurden andere mit Arbeit überrannt – beides ist für eine gute betriebliche Ausbildung nicht optimal. Ich war jedoch begeistert, mit welchem Einsatz die Branchen die Ausbildung der zukünftigen Fachkräfte sicherten und tolle Projekte auf die Beine stellten.

Mit der kurzfristigen Umstellung auf Fernunterricht, welche teilweise auch gut funktionierte, konnte zum Beispiel die Tür für das Projekt Blended Learning geöffnet werden, welches den Branchen ermöglichen will, mit unterschiedlichen Lernmethoden zu arbeiten.

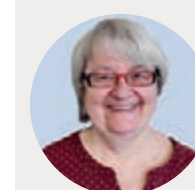


Hier finden sich die ausführlichen Interviews mit unseren Mitarbeitern: www.arbeitgeber.ch/ueber-uns/geschaeftsstelle

Sie spielen in ihrer Freizeit Handball beim LK Zug in der höchsten Liga. Wie bringen Sie diese beiden Engagements unter einen Hut? Wann können Sie am besten «abschalten»?

Es bleibt während der Ausführung des einen wenig Zeit, um über das andere nachzudenken. Nach einer anstrengenden Phase im Handball kommt die Arbeit oft wie gerufen, um sich abzulenken und umgekehrt.

INTERVIEW: URSULA GASSER



KATHARINA SINGH, ASSISTENTIN

Katharina Singh hat in den 30 Jahren ihres Einsatzes im Dienst der Arbeit-

geber den Wandel vom kleinen Sekretariat hin zum modernen Wirtschafts-Dachverband begleitet. Nun verabschiedet sie sich per Ende April 2022 in die Pension. Für die kommende Zeit und für ihre Pläne wünschen wir Katharina Singh alles Gute.

Gibt es ein Ereignis, an das Sie sich besonders gut und gerne zurückerinnern?

Einen besonderen Platz haben bei mir die Arena-Sendungen Mitte der 90er-Jahre, wo ich als Zuschauerin mehrmals im Studio dabei sein und verschiedenste Leute aus den Organisationen kennenlernen durfte.

Auf was freuen Sie sich in der kommenden Lebensphase am meisten?

Am meisten freue ich mich darauf, als Seniorin im Klassenzimmer tätig zu sein. Der Kontakt mit den Kindern bereitet mir viel Freude. Zudem erlerne ich gerade das Gitarrenspiel, das ebenfalls viel Spass macht. Ansonsten bin ich gespannt, wohin die Reise noch geht.

Franz Grütter
digitalswitzerland

«Es liegt auf der Hand, dass der IT-Sektor die Digitalisierung an vorderster Front mitbestimmt. Der anhaltende Innovationschub wird zu weiteren Neuerungen führen und der Schweizer Datenstandort wird mit dem wachsenden Cloud Markt weiter an Bedeutung gewinnen.»



MITGLIEDER

Stand 1. Januar 2022

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

ARTISET
www.artiset.ch

Avenergy Suisse
www.avenergy.ch

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
www.chocosuisse.ch

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

digitalswitzerland
www.digitalswitzerland.com

EIT.swiss
www.eitswiss.ch

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

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

GastroSuisse
www.gastrosuisse.ch

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

H+ Die Spitäler der Schweiz
www.hplus.ch

Handel Schweiz
www.handel-schweiz.com

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

HotellerieSuisse – Swiss Hotel Association
www.hotelleriesuisse.ch

IG Detailhandel Schweiz
www.ig-detailhandel.ch

Seit 1.7.2021:
kibesuisse – Verband Kinderbetreuung Schweiz
Präsidentin: NR Franziska Roth
Leitung Nationales: Estelle Thomet
www.kibesuisse.ch

KUNSTSTOFF.swiss
www.kunststoff.swiss

Schweizer Brauerei-Verband
www.bier.swiss

Schweizerischer Baumeisterverband
www.baumeister.ch

Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)
www.svv.ch

SIBA Swiss Insurance Brokers Association
www.siba.ch

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

Spitex Schweiz
www.spitex.ch

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

suissetec – Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband
www.suissetec.ch

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

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

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

Swiss Retail Federation
www.swiss-retail.ch

swissstaffing
www.swissstaffing.ch

Swiss Textiles Textilverband Schweiz
www.swisstextiles.ch

VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE (VSD)
www.vsd.ch

Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN
www.schweizermedien.ch

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

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

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

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

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

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

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

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

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

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

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

Glarner Handelskammer
www.glhk.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden
www.hkgr.ch

Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden
www.hika-ai.ch

Seit 1.1.2022:
Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell IHK
Präsident: Roland Ledergerber
Direktor: Markus Bänziger
www.ihk.ch

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

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ
www.ihz.ch

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

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

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung

Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland

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

Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND
www.wirtschaftthunoberland.ch

WVO Wirtschaftsverband 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 2022

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



Martino Piccioli
AITI Associazione
Industria Ticinesi



Casimir Platzer
GastroSuisse



Valérie Schelker
Die Schweizerische
Post AG

«Die Logistikbranche wird sich noch stärker an den Bedürfnissen ihrer Kunden ausrichten. Bei der Post fördern wir deshalb innovative Arbeitsmodelle, nutzen neuste Technologien und schaffen ein gesundes Arbeitsumfeld.»

VORSTAND

Stand 1. Januar 2022

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
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
Beat Hauenstein Arbeitgeberverband Basel
Dagmar Jenni Swiss Retail Federation
Horst Johner 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)
Rolf Müller ARTISET
Klementina Pejic Swisscom AG
Daniel A. Pfirter Handel Schweiz
Peter Ritter EXPERTsuisse – Schweizer Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand
François Rohrbach Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)
Andreas Ruch Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

Thomas Schaffter viscom
Valérie Schelker Die Schweizerische Post AG
Peter Schilliger frei gewähltes Mitglied
Martin Schoop Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)
Dr. Markus Staub VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE (VSD)
Hansjörg Steiner Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen
Dr. Claude Thomann Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
Estelle Thomet kibesuisse – Verband Kinderbetreuung Schweiz
Mark Trösch Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten
Michael Tschirky EIT.swiss
Sandra von May-Granelli Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)
Silvan Wildhaber Swiss Textiles Textilverband Schweiz
Rolf Zehnder H+ Die Spitäler der Schweiz

EHRENMITGLIEDER

Dr. Guido Richterich
Dr. Rudolf Stämpfli

GAST

Monika Rühl economiesuisse

REVISIONSSTELLE

OBT AG, Zürich



Severin Moser
Schweizerischer
Versicherungs-
verband (SVV)

«Die Digitalisierung verändert nicht nur die Interaktion mit den Versicherten dynamisch und nachhaltig. Sie beeinflusst auch die Arbeitswelt innerhalb der Assekuranz und fördert gerade neue Modelle wie Co-working Spaces oder mobile Arbeitsplätze.»



GESCHÄFTSSTELLE

Stand 1. Januar 2022

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 Wissenschaftliche Mitarbeiterin Bildungspolitik und -projekte		Roger Riemer stv. Ressortleiter				Ursula Gasser stv. Ressortleiterin
	Christian Maduz Projektleiter Direktion										Jonas Lehner Projektleiter Kommunikation
	Berta Müller Direktionsassistentin										Linda von Burg Projektleiterin digitale Transformation
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 2022

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 Verwaltungsausschuss 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
Compenswiss – Ausgleichsfonds AHV/IV/EO: Verwaltungsrat und Verwaltungsausschuss 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 Grossunternehmen 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.

Im Interesse der leichteren Lesbarkeit wird in den Publikationen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands in der Regel für beide Geschlechter die männliche Form verwendet.

Bildnachweise
Umschlag: Shutterstock
Seiten 3-5: Fredy Greuter, SAV
Seite 12: Shutterstock
Seite 15: Shutterstock
Seite 17: Shutterstock
Seite 18: Shutterstock
Seite 21: Shutterstock
Seite 26: Shutterstock
Seite 31: Shutterstock
Seite 34: Shutterstock
Seite 38: Shutterstock
Seite 42: Shutterstock
Seite 45: Shutterstock

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

