

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

August/Août 2012

S C H W E I Z E R
ARBEITGEBER
EMPLOYEUR
S U I S S E

KUNSTSTOFF-VERBAND SCHWEIZ

Kunststoff ist überall

INTERVIEW

Valentin Vogt

ARBEITGEBERIN IM GESPRÄCH

**Monika Walser zur Philosophie
des Taschenherstellers Freitag**

UNTERNEHMEN

**Optrel: Mit Schutzhelmen
für Schweisser weltweit führend**

MARCHE DU TRAVAIL

**Egalité salariale: les femmes
sont encore désavantagées**

PORTRAIT D'UN MEMBRE

**Les objectifs de l'Association
suisse des matières plastiques**

Die ideale Plattform für Ihr Inserat!



- Der «Schweizer Arbeitgeber» ist die Zeitschrift des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, der 100'000 Unternehmungen mit rund einer Million Beschäftigten repräsentiert.
- Der «Schweizer Arbeitgeber» erscheint monatlich und umfasst einen deutschen und einen französischen Teil. Er liefert Informationen zu Unternehmen, Branchen, Verbänden und vertieft Themen wie Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Sozialversicherungen und Sozialpolitik, Bildung und Karriere oder Arbeit und Gesundheit. Er bietet Entscheidungsgrundlagen für Verantwortungsträger.
- Der «Schweizer Arbeitgeber» hat rund 15'000 Leserinnen und Leser in der ganzen Schweiz. Mehr als 50 Prozent gehören der obersten Führungsebene an. Die Zeitschrift genießt bei ihrer Leserschaft ein sehr gutes Image und steht für Seriosität, Glaubwürdigkeit und Kompetenz.

Nutzen Sie diese ausgezeichnete Möglichkeit, für Ihr Unternehmen, Ihre Organisation oder Ihre Dienstleistungen zu werben.

Anzeigenvermarktung



ZürichseeWerbe AG

Ihr Kundenberater: Pietro Stuck, Tel. 044 928 56 17

Zürichsee Werbe AG

Seestrasse 86, CH-8712 Stäfa, Tel. 044 928 56 11

www.zs-werbeag.ch, arbeitgeber@zs-werbeag.ch

Ihr Partner für Ihren Werbeerfolg.

Swiss made – weltweit



Daniela Baumann ist Redaktorin und Produzentin.

die Firma vor zwei Jahren aus einem internationalen Grosskonzern heraus zurück in die Gründerfamilie. Optrel setzt – gut schweizerisch – auf Innovation und strebt eine führende Rolle in der technologischen Weiterentwicklung von Schweisshelmen an. Wie er diese Strategie umsetzt, erzählt Verwaltungsratspräsident Marco Koch im Beitrag ab Seite 22.

Dank der Plastikuhr Swatch verfügt auch die Kunststoff-Industrie in unserem Land über ein traditionelles Exportprodukt. Insgesamt ist die Branche gemäss dem Geschäftsführer des Kunststoff-Verbands Schweiz, Ernesto Engel, allerdings nicht sehr exportorientiert und vor allem als Zulieferer tätig. Kunststoff ist allgegenwärtig, ob hier oder anderswo. Entgegen seinem Image in der Öffentlichkeit schneidet der «Werkstoff des 21. Jahrhunderts» auch in ökologischer Hinsicht gut ab. Dies und mehr erfahren Sie im Verbandsporträt auf Seite 32.

Gemäss dem Präsidenten des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Valentin Vogt, müssen sich die vom Exportgeschäft lebenden Schweizer Firmen weiterhin auf schwierige Zeiten einstellen. Im Interview ab Seite 14 zieht der Unternehmer Bilanz über sein erstes Präsidialjahr und richtet den Blick auf die anstehenden Herausforderungen – darunter die konjunkturelle Entwicklung in wichtigen Märkten, die Altersvorsorge und das angeschlagene Image der Wirtschaft.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre der aktuellen Ausgabe, die wegen der Ferienzeit einen leicht reduzierten Umfang hat. ■

Liebe Leserinnen und Leser

Schokolade, Käse, Uhren: Das kommt mir spontan in den Sinn, wenn ich über beliebte Schweizer Produkte in aller Welt nachdenke. Wie oft stand ich doch schon in ausländischen Supermärkten vor Lindor-Kugeln und Emmentaler. Die Palette von Gütern, die in der Schweiz hergestellt und im Ausland geschätzt werden, umfasst jedoch weit mehr als die klassischen Exportschlager. Den Beweis dafür erbringen wir in dieser Ausgabe, etwa auf Seite 8 im Gespräch mit der Arbeitgeberin Monika Walser, CEO der Taschenmanufaktur «Freitag». Ihre Produkte werden aus gebrauchten Lastwagen-Planen von Europas Strassen in Zürich gefertigt. Gefragt sind sie in den USA, in Asien, Europa und natürlich im Heimmarkt. Dank hoher Ansprüche nicht nur an die Funktionalität, sondern auch ans Design hat sich das Unternehmen mit der Freitag-Tasche im «Museum of Modern Art» in New York verewigt – und damit auch ein Stück Schweizer Qualität.

Dem steht das Wattwiler Unternehmen Optrel in nichts nach: Dessen Schweiss-Schutzhelme gehen zu 95 Prozent ins Ausland und unterstützen Schweizer von Europa über Amerika bis Russland und Australien bei ihrer Arbeit. Der heutige Mehrheitsaktionär Marco Koch und sein Bruder René Koch kauften



Diese Publikation wurde vom Verband Schweizer Medien für das Jahr 2012 mit dem Gütesiegel «Q-Publikation» ausgezeichnet.

«Schweizer Arbeitgeber»

107. Jahrgang
Erscheint monatlich

Herausgeber

Schweizerischer Arbeitgeberverband

Chefredaktor

René Pfister

Redaktion deutscher Teil

Daniela Baumann, Jürg Wiler
Bearbeitung der Urteile:
Ruth Derrer Balladore

Redaktionsadresse

Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Telefon 044 421 17 00
zeitung@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch

Abonnementspreis

Pro Jahr Fr.130.–
(Ausland Fr.180.–) + MwSt
Einzelnummer: Fr.10.–
+ MwSt und Versandkosten

Druck/Abonnemente

Sihldruck AG, Zürich
044 295 97 97
www.sihldruck.ch
druckerei@sihldruck.ch

Inserate

Zürichsee Werbe AG
Pietro Stuck, Anzeigenleiter
Seestrasse 86, 8712 Stäfa
Tel. 044 928 56 17
Fax 044 928 56 00
www.zs-werbeag.ch
arbeitgeber@zs-werbeag.ch

Auflage

Druckauflage: 4300
Beglaubigt gemäss WEMF/SW 2011:
Verkaufte Auflage: 3354
Gratisauflage: 416

Leserschaft

Rund 15 000 Leserinnen und Leser.
Über 50 Prozent Top-Führungskräfte
und Firmeninhaber (Quelle: Leser-
befragung Publicom AG, 2008)

Titelbild

zVg

35 EDITORIAL**36 EN BREF**

Perspectives

38 MEMBRESConvention patronale
de l'industrie horlogère suisse**39 OPINION**

Jürg Zellweger

40 ENTRETENMonika Walser,
directrice de Freitag lab. ag**42 DROIT DU TRAVAIL**

42 Whistleblowing

44 Raisons d'une différence salariale

46 DOSSIER46 Une année de présidence à l'UPS:
interview de Valentin Vogt

49 Assemblée des membres 2012

50 L'exposé présidentiel lors de la
Journée des Employeurs 2012**52 ENTREPRISES**Optrel SA: retour
en force sur le marché mondial
grâce à l'innovation**54 SECURITE SOCIALE**6^e révision de l'AI: interview
de Stefan Ritler, vice-directeur
de l'Office fédéral des assurances
sociales**56 MARCHE DU TRAVAIL**Egalité salariale: les femmes sont
encore désavantagées**58 PORTRAIT D'UN MEMBRE**Association suisse des matières
plastiques**60 ECLAIRAGE**

Claudine Amstein

**Entretien avec Monika Walser,
directrice de Freitag lab. ag**

Bâches de camions usagées, chambres à air de bicyclettes usées et anciens modèles de ceintures de sécurité: autant d'expressions qui évoquent un dépôt de rebut. Tels sont les composants du sac Freitag. Monika Walser dirige l'entreprise familiale Freitag lab. ag qui a vu le jour il y a 19 ans. Elle s'exprime sur la philosophie de l'entreprise, sur les difficultés inhérentes à une culture d'entreprise ouverte et sur les camions asiatiques. **Page 40**

**Les atouts et les défis de l'économie
suisse en point de mire**

L'avenir des assurances sociales, en particulier celui de la prévoyance vieillesse, préoccupe le monde économique et politique. Sur ce dossier, Valentin Vogt, qui préside depuis un an l'Union patronale suisse, exige des actes. Comme il l'explique dans son interview, il appartient maintenant au Conseil fédéral de présenter un projet de réforme. M. Vogt reprend par ailleurs son plaidoyer – prononcé lors de la Journée des employeurs – pour un marché du travail suisse ouvert et libéral, pour un partenariat social fort et constructif et pour le rétablissement de la confiance – écornée – du public dans l'économie.

Dès la page 46**La 6^e révision de l'AI: interview de
Stefan Ritler, vice-directeur de l'OFAS**

Des milliers de rentiers AI en Suisse devraient se remettre au travail. C'est un objectif ambitieux. Stefan Ritler, vice-directeur de l'Office fédéral des assurances sociales et chef du domaine AI, mise sur les instruments offerts par la boîte à outils de l'assurance-invalidité. Et sur le renforcement des offices de l'AI pour gagner les employeurs à l'idée de la réinsertion. **Page 54**

**Les objectifs de l'Association suisse
des matières plastiques**

Les matières plastiques sont omniprésentes. Sous forme d'emballages, dans les équipements intérieurs des voitures, ou à nos poignets (Swatch). Dans la technique médicale, l'industrie suisse des matières plastiques est mondialement reconnue. L'Association suisse des matières plastiques agit au confluent de la technologie, de l'environnement, des problématiques de formation et de la politique. **Page 58**



Freitag-Taschen: Aus alt wird neu



Bild: zlg/Roland Tännler

Alles fing vor 19 Jahren damit an, dass zwei velofahrende Brüder, Markus und Daniel Freitag, nach einer funktionellen, robusten Tasche für unterwegs suchten. Aus der Idee, dafür gebrauchte Lastwagen-Planen zu verwenden, ist das Unternehmen «Freitag» entstanden, das heute über 100 Mitarbeitende zählt und 300 000 Taschen im Jahr produziert. Monika Walser, seit zweieinhalb Jahren CEO, spricht über ökologische Verantwortung, die Präsenz im Ausland und die neuen Modelle. **Seite 8**

Stärken und Herausforderungen der Schweizer Wirtschaft im Brennpunkt

Die Zukunft der Sozialversicherungen, insbesondere der Altersvorsorge, beschäftigt die Politik und die Wirtschaft. Valentin Vogt, seit einem Jahr Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, fordert Taten. Wie er im Interview erklärt, sei es nun am Bundesrat, einen Reformvorschlag zu präsentieren. Darüber hinaus plädiert Vogt – wie bereits in seiner Präsidialrede am Arbeitgebtag – für den offenen Schweizer Arbeitsmarkt, die Sozialpartnerschaft sowie die Stärkung des Vertrauens in die Wirtschaft. **Ab Seite 14**

Frau beim Lohn noch immer im Nachteil

Obwohl in der Bundesverfassung festgeschrieben, ist die Lohngleichheit für Frau und Mann noch nicht Realität: Nach wie vor liegt der durchschnittliche Lohn von weiblichen Arbeitnehmenden unter demjenigen der Männer, wie die Resultate der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2010 zeigen. Doch wann liegt eine Diskriminierung vor und was können Unternehmen tun, um unerklärbare Lohndifferenzen unter ihren Mitarbeitenden zu eruieren und zu beseitigen? Antworten gibt es ab: **Seite 28**

Kunststoff-Verband Schweiz im Porträt: Recycling fördern und Nachwuchs finden

Die Anwendungsgebiete von Kunststoff sind zahlreich – Verpackung, Fahrzeugbau oder Medizinaltechnik beispielsweise. Der weit verbreitete Werkstoff wird in der Öffentlichkeit jedoch häufig mit der Abfallproblematik in Verbindung gebracht. Für den Kunststoff-Verband Schweiz Grund genug, sich für einen verantwortungsbewussten Umgang mit der Ressource und das Recycling einzusetzen. Ausserdem gilt es für den Verband, die Branche mit deren Berufen bekannter zu machen, sucht sie doch Nachwuchs. **Seite 32**

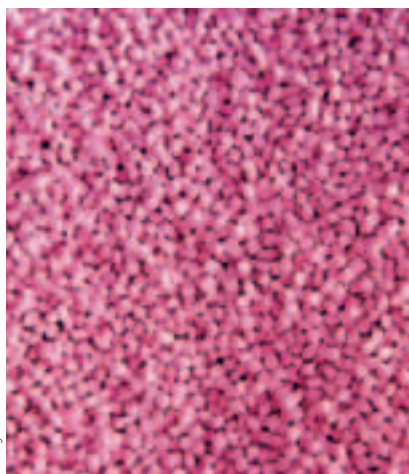


Bild: zlg

- 4 KURZ UND BÜNDIG**
- 5 AUSBLICK**
- 6 MITGLIEDER**
Schweizerischer Baumeisterverband und Suissetec
- 7 STANDPUNKT**
Jürg Zellweger
- 8 ARBEITGEBERIN IM GESPRÄCH**
Monika Walser, CEO Freitag lab. ag, Zürich
- 10 ARBEITSRECHT**
10 Whistleblowing
12 Gründe für eine Lohndifferenz
- 14 BRENNPUNKT**
14 Ein Jahr SAV-Präsidium:
Interview mit Valentin Vogt
17 Mitgliederversammlung 2012
18 Arbeitgebtag 2012:
Präsidialansprache
- 21 KOLUMNE**
Reinhard K. Sprenger
- 22 UNTERNEHMEN**
Optrel AG: Mit Innovation zurück an die Weltspitze
- 26 SOZIALE SICHERHEIT**
6. IV-Revision: Interview mit Stefan Ritler, Vizedirektor Bundesamt für Sozialversicherungen
- 28 ARBEITSMARKT**
28 Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als Männer
30 Lohnleichheit: Interview mit Urs Klingler, klingler consultants ag
- 31 SERVICE**
- 32 VERBANDSPORTRÄT**
Kunststoff-Verband Schweiz

Treffende Analyse der Zuwanderung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband und der Wirtschafts-Dachverband Economiesuisse haben erfreut zur Kenntnis genommen, dass der Bundesrat die Initiative «gegen Masseneinwanderung» klar ablehnt und auch keinen Gegenvorschlag formulieren will.

In ihrem Bericht über die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit und der Zuwanderung legt die Landesregierung plausibel dar, dass die Schweiz von der Zuwanderung der letzten Jahre profitiert hat. Aufgezeigt werden richtigerweise auch die Begleitprobleme, die das Bevölkerungswachstum mit sich bringt – etwa in den Bereichen Infrastruktur, Raumplanung und Wohnungsmarkt. Hier sind konstruktive Lösungsansätze gefragt, ohne die Personenfreizügigkeit mit der EU über Bord zu werfen, wie der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) und Economiesuisse

gemeinsam festhalten. Eine starke Beschränkung der Zuwanderung, wie sie die Masseneinwanderungsinitiative der SVP verlangt, kann bestehende Engpässe aber nicht beseitigen. Die Umsetzung der Initiative hätte negative Folgen für die Wirtschaft und den Wohlstand in der Schweiz. Die Unternehmen sind darauf angewiesen, Fachkräfte im EU-Raum rekrutieren zu können.

Engpässe pragmatisch angehen

Der SAV und Economiesuisse begrüßen die klare Haltung des Bundesrats in der

Zuwanderungspolitik. Die Kündigung des Freizügigkeitsabkommens mit der EU ist keine taugliche Lösung. Im Gegenteil: Wie der Bericht des Bundesrats festhält, würde damit der bilaterale Weg als Ganzes gefährdet, mit unabsehbaren Folgen. Mit Blick auf die Begleitprobleme teilen die Wirtschaftsverbände die Einschätzung, dass zunächst die Wirkung und Umsetzung bereits beschlossener Reformen analysiert – und beispielsweise im Bahnverkehr über eine optimale Ausnutzung der bestehenden Infrastruktur mehr Kapazitäten geschaffen werden sollten. ■

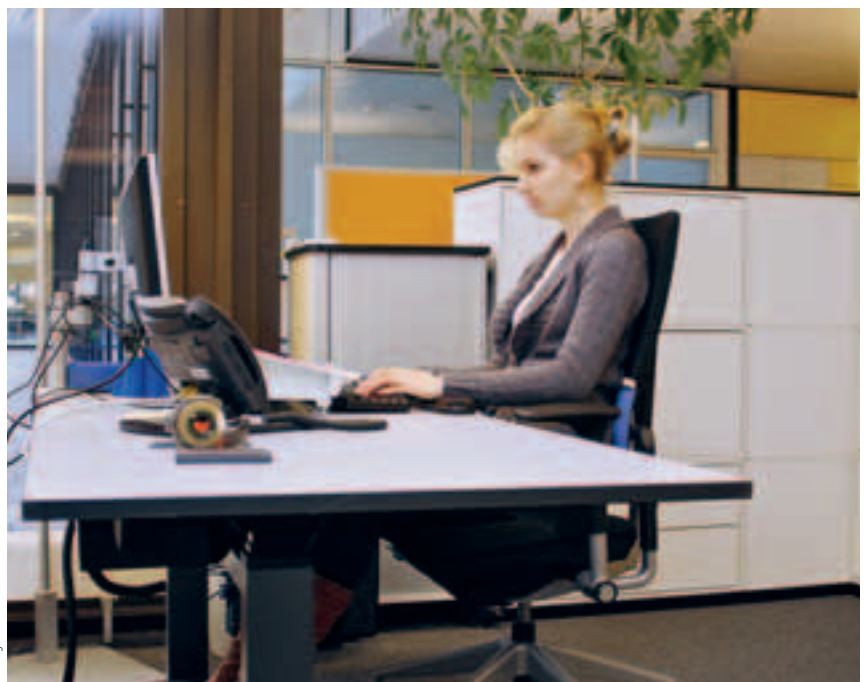
Hilfreiche Tipps zur Gesundheit im Büro

Gesundheitsbeschwerden wegen ungenügend eingerichteter Arbeitsplätze im Büro lassen sich mit wenig Aufwand vermeiden. Zwei Websites bieten dazu nützliche Informationen.

Knapp die Hälfte aller Beschäftigten in Bürobetrieben in der Schweiz verbringt täglich mehr als sieben Stunden am Bildschirm. Die Arbeit an schlecht eingerichteten Arbeitsplätzen mit falsch aufgestellten Bildschirmen kann Beschwerden an Augen, Nacken, Rücken oder Handgelenken verursachen – und damit Ausfalltage und Kosten für Unternehmen.

Wenn zudem die Lichtverhältnisse nicht stimmen, werden die Augen unnötig strapaziert, wie die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) betont. Müde, brennende und tränende Augen beeinträchtigen die allgemeine Leistungsfähigkeit und können Verspannungen im Nacken oder Kopfschmerzen auslösen. Häufig klagen Angestellte im Büro wegen falsch eingerichteter Arbeitsplätze auch über Rücken- und Muskelprobleme.

Die EKAS gibt im Rahmen der Kampagne «Prävention im Büro» hilfreiche Tipps, wie Firmen und Angestellte mit geringem Aufwand Gesundheitsbeschwerden vermeiden und die Arbeits-



Ergonomische Arbeitsplätze und gute Lichtverhältnisse im Büro fördern die Gesundheit.

plätze respektive Bildschirme auch ergonomisch optimal einrichten können. Umfassende und aufdatierte Informationen dazu sind auf zwei entsprechen-

den Websites zur Präventionskampagne der EKAS abrufbar. ■

www.praevention-im-buero.ch

www.ekas-box.ch

Die Arbeitslosenversicherung kann Schulden abbauen

Die Situation der Arbeitslosenversicherung (ALV) verbesserte sich letztes Jahr deutlich. Der Ausgleichsfonds schloss die Rechnung mit einem Überschuss von 1,628 Milliarden Franken ab. 2010 hatte noch ein Defizit von 1,705 Milliarden resultiert. Dank der rückläufigen Arbeitslosenquote konnte der Ausgleichsfonds Anleihen im Wert von 1,4 Milliarden zurückzahlen. Die Schulden belaufen sich laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) noch auf rund 6 Milliarden. Gemäss dem Budget der ALV sollen im laufenden Jahr weitere Rückzahlungen geleistet werden. Die positive Entwicklung ist auch auf die Sanie-

rungrmassnahmen zurückzuführen, die mit der Zustimmung des Volkes zur ALV-Reform eingeleitet werden konnten.

Im vergangenen Juni ging die Arbeitslosigkeit in der Schweiz leicht zurück. Ende Monat waren noch 114 868 Personen bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) als arbeitslos gemeldet, 3992 weniger als im Vormonat. Die Quote sank von 3,0 Prozent im Mai auf 2,9 Prozent. Gemäss der neuen Berechnungsgrundlage des Seco, welche auf neuen Parametern basiert und den Stand der Erwerbspersonen im Jahr 2010 berücksichtigt, liegt die Arbeitslosenquote neu bei 2,7 Prozent. ■

Holzbau Schweiz lanciert ein neues Qualitätslabel

«Holzbau Plus» ist das neue Qualitätslabel von Holzbau Schweiz, dem Verband Schweizer Holzbauunternehmungen. Es steht für Partnerschaft und schafft Mehrwerte, von denen gemäss Mitteilung des Verbands alle profitieren: Kunden, Arbeitgeber und Mitarbeitende. Das Label zeichnet die Holzbaubetriebe aus, die auf der Basis des Gesamtarbeitsvertrages (GAV Holzbau) eine partnerschaftliche Unternehmenskultur und Personalführung praktizieren. Mit einem system-

matischen Verfahren werden sowohl materielle als auch immaterielle und kulturelle Aspekte überprüft.

Die Arbeitgeber profitieren gemäss Holzbau Schweiz insbesondere deshalb vom neuen Qualitätslabel, weil es die Wettbewerbsfähigkeit und das Image der Betriebe verbessert, das Vertrauen in die Branche stärkt, die Qualität steigert und den Firmen ermöglicht, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten. ■

Nachfolge oft nicht geregelt

In der Schweiz stehen gemäss dem Wirtschaftsinformationsdienst Credita insgesamt 45 057 Firmen vor einer offenen Nachfolgeregelung. Dies entspricht 9,7 Prozent aller aktiven, im Handelsregister eingetragenen Einzelfirmen, GmbHs und AGs. Bei den Einzelunternehmen haben 15,7 Prozent der Firmen die Nachfolge noch nicht geregelt, bei den AGs sind es 9,2 Prozent und bei den GmbHs 3,1 Prozent. Je nach Betriebsgrösse bestehen deutliche Unterschiede:

Grosse Einzelfirmen haben vermehrt Nachfolgeprobleme, während bei den AGs und GmbHs der Anteil an Unternehmen mit unregelter Nachfolge mit zunehmender Betriebsgrösse kleiner wird. In der südlichen und westlichen Schweiz gibt es einen hohen Prozentsatz an Unternehmen mit offener Nachfolgeregelung, in der Zentralschweiz und in Zürich ist dieser Wert deutlich unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. ■

AUSBLICK

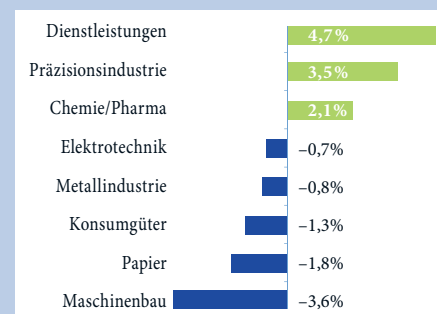
Gebremste Exporte

Die meisten Schweizer KMU rechnen für das 3. Quartal mit stagnierenden oder rückläufigen Exporten. Das zeigt der Exportindikator von Osec und CS.

Bei den rund 200 befragten KMU wachsen die Befürchtungen, dass der starke Franken die Exporte weiter bremst. Hinzu kommt, dass die Wachstumsimpulse aus Asien und den USA nachlassen und den Nachfragerückgang in Europa nicht kompensieren können. Entsprechend hat sich die Exportstimmung abgekühlt. Laut dem Indikator der Credit Suisse und der Osec geht die ausländische Nachfrage nach Schweizer Produkten zurück, und das Exportwachstum dürfte damit im 3. Quartal zum Stillstand kommen. Nur noch 34,5 Prozent der Firmen erwarten einen Exportzuwachs, während 45,9 Prozent mit einer Stagnation rechnen. Bereits jedes fünfte KMU befürchtet gar rückläufige Exporte.

Verschlechtert haben sich die Perspektiven auch in den Branchen: Derweil zu Beginn des 2. Quartals noch alle mit Ausnahme der Papierindustrie ein Exportwachstum erwarteten, sind sie heute pessimistischer. Nur noch die Branchen Dienstleistungen, Präzisionsindustrie sowie Chemie/Pharma sehen sich auf Wachstumskurs. Die übrigen Sektoren gehen von einem Rückgang der Ausfuhren aus. Das gilt vor allem für den Maschinenbau, aber auch die Papierindustrie und den Konsumgütersektor. ■

Exportorerwartung im 3. Quartal 2012 nach Sektoren



Quelle: KMU-Exportperspektiven der Osec

Hohe Löhne auf dem Bau

Ein Maurer verdient derzeit in der Schweiz durchschnittlich 5918 Franken pro Monat, bei einem Polier beläuft sich der Durchschnittslohn auf 7610 Franken. Dies geht aus der neusten Lohnerhebung des Schweizerischen Baumeisterverbands hervor.

Die Lohnerhebung 2012 des Schweizerischen Baumeisterverbands stützt sich auf 45 000 Lohnmeldungen aus dem Bauhauptgewerbe. Demnach sind Maurer und Strassenbauer mit einem Durchschnittssalär von 5918 Franken die am besten bezahlten Handwerker in der Schweiz. Der Durchschnittslohn des gesamten Baustellenpersonals – inklusive unqualifizierte Arbeitskräfte, aber ohne Poliere – liegt bei 5704 Franken. Das entspricht einem nominellen Lohnzu-

wachs von 0,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr, oder einer realen Kaufkraftsteigerung von rund 1,3 Prozent.

Weit überdurchschnittlich sind auch die im Gesamtarbeitsvertrag des Bauhauptgewerbes (LMV Bau) vorgeschriebenen Mindestlöhne: Rund 5500 Franken beträgt das minimale Salär für einen Maurer, 4400 Franken für einen ungelernten Arbeiter. Hinzu kommen der 13. Monatslohn, Zulagen, Entschädigungen und allfällige Spesen.

Keinen Einfluss hatte die Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf die Nationalitätsstruktur im Bauhauptgewerbe. Im Gegenteil: Der Anteil der Schweizer ist im Vergleich zum Vorjahr sogar von 35,1 auf 36,9 Prozent gestiegen. Dagegen stammen nur 0,4 Prozent des Baustellenpersonals aus den acht osteuropäischen EU-Ländern, für die seit 2011 die volle Personenfreizügigkeit gilt. Die grösste Ausländergruppe stellen auf dem Bau mit 28,4 Prozent die Portugiesen, gefolgt von den Italienern mit 12,2 Prozent.

Die regionalen Lohnunterschiede sind im Bauhauptgewerbe geringer als in den meisten anderen Branchen: Das Baustellenpersonal (ohne noch besser verdienende Poliere) erhält die höchsten Durchschnittslöhne in der Region Zürich-Schaffhausen (5811 Franken) und in der Nordwestschweiz (5771). Doch auch in den Regionen Ostschweiz (5694), Bern (5690), Zentralschweiz (5664), Westschweiz (5637) und Tessin (5438) beträgt das Monatsgehalt der Bauarbeiter weit über 5000 Franken. ■

www.baumeister.ch

Das Lohnniveau in der Schweizer Baubranche kann sich sehen lassen.



Bild: zlg

Gebäudetechnik feilt am Image

Der Schweizerisch-Liechtensteinische Gebäudetechnikverband (suissetec) will das Image der Branche verbessern – unter anderem mit einem neuen Label und einer Kampagne.

«Wir, die Gebäudetechniker.» Dieses Label – grafisch prägnant umgesetzt – steht im Zentrum des neuen und selbstbewussten Auftritts. Das neue Erscheinungsbild, das für einen einheitlichen Auftritt der Branche sorgen soll, wurde an der Delegiertenversammlung von Suissetec in Interlaken vorgestellt.

Das Label wird die Kommunikation des Verbands künftig prägen und erstmals im Rahmen einer nationalen Werbekampagne eingesetzt, die im Septem-

ber startet. Zudem steht das Label allen Mitgliedern für eigene Kommunikations-Aktivitäten zur Verfügung. Es gehört zu einer Reihe von Massnahmen, mit denen der Verband das Image der Branche nachhaltig verbessern will. Gerade auch bei Hausbesitzern – also potenziellen Bauherren – soll das Bewusstsein dafür geschärft werden, wer für ihr Wohlbefinden, ihren Komfort und ihre Sicherheit sorgt und damit Lebensqualität schafft.

Zu den Massnahmen gehören auch die Förderung der persönlichen und sozialen Kompetenzen von Gebäudetechnikern (im Rahmen von Weiterbildungen) oder die Verbesserung der Baustellenorganisation. Mit anderen Verbänden aus dem Baugewerbe und mit den Sozialpartnern werden zudem Möglichkeiten eruiert, um den Arbeitsplatz Baustelle in die Zukunft zu führen. ■

www.suissetec.ch

Schutz vor «Aktivrauchen»?

Am 23. September stimmen wir über die Volksinitiative «Schutz vor Passivrauchen» ab. Mit der vorgesehenen Ausdehnung des Rauchverbots auf Einzelarbeitsplätze würde man die Raucher vor sich selber schützen und damit einen unsinnigen Schutz vor «Aktivrauchen» einführen. **Jürg Zellweger**



Jürg Zellweger ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

In geschlossenen Räumen, die öffentlich zugänglich sind oder mehreren Personen als Arbeitsplatz dienen, gilt ein Rauchverbot. Möglich sind jedoch bewilligungspflichtige Raucherlokale und bediente Fumoirs, falls die Mitarbeitenden von Restaurations- und Hotelbetrieben dem schriftlich zustimmen. Dieser landesweite Mindeststandard gilt seit Mai 2010. Die bisherigen Erfahrungen sind positiv, für die Bevölkerung sind die Änderungen offensichtlich und die neuen Regeln haben die Debatte ums Passivrauchen eindeutig beruhigt. Doch kurz nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes wurde die Initiative «Schutz vor Passivrauchen» eingereicht, welche eine einheitliche und vor allem noch schärfere Verbotspolitik anstrebt. Bei einer Annahme dieser Initiative müssten innerhalb eines halben Jahres die heute bewilligungspflichtigen Raucherbeizen und auch bediente Fumoirs verschwinden.

Aber nicht nur das: «Nicht geraucht werden darf in allen Innenräumen, die als Arbeitsplatz dienen», kann man im vorgelegten Verfassungstext nachlesen. Damit zielt man auch auf Einzelarbeitsplätze, welche heute vom Rauchverbot bewusst ausgenommen sind. Die Arbeitgeber können also einem Raucher einen Einzelarbeitsplatz anbieten, wenn kein Rauch in die rauchfreien Räume gelangt. Diese Möglichkeit würde dann wohl wegfallen. Auch Einzelunternehmer könnten daran gehindert werden, in

ihren eigenen Büroräumlichkeiten oder Werkstätten zu rauchen, selbst dann, wenn keine anderen Personen diese Räume betreten. Damit würden wir erstmals einen «Schutz vor Aktivrauchen» einführen. Auch müsste das Rauchen an privaten Anlässen verboten werden, wenn dabei Angestellte – etwa vom Cateringservice – zum Einsatz kommen.

Die Einreichung einer Initiative so kurz nach Einführung des Bundesgesetzes zum Schutz vor Passivrauchen mit Verschärfungen, die sensible persönliche und unternehmerische Freiheiten tangieren, ist fragwürdig und wird als Zwängelei empfunden. Die Vermutung liegt nahe, dass es den Initianten weniger um das anerkannte Ziel des Nichtraucherschutzes geht als vielmehr um die rauchfreie Gesellschaft als solche.

Heutige Regelung vernünftig

Der Reflex zu radikalen Verböten ist selten zielführend. Alltag, Beruf und Freizeit bergen (Gesundheits-)Risiken, bei welchen es immer auch um die Relation zu (subjektiven) Opportunitäten geht. Nur dort, wo Risiken und Opportunitäten nicht von derselben Person getragen werden, ist ein staatliches Risikomanagement angezeigt. Eine radikale Sicherheits- und Verbotskultur, welche die Menschen vor sicher selber schützen will, geht zwangsläufig auf Kosten der Opportunitäten, hier der Lebensfreude, der Geselligkeit oder der Kommunikation. Menschen haben ein nicht zu unterschätzendes Risikobedürfnis. Verbote animieren zu Ausweichverhalten (etwa illegalen Raucherclubs), ohne dass mehr Sicherheit oder Gesundheit geschaffen würde.

Die Effekte der heutigen Regelung sind für alle Bürger ersichtlich und vernünftig. Gastronomie und Hotellerie haben die Möglichkeit, die vorhandene Nachfrage nach bedienten Raucheräumen zu befriedigen, Arbeitnehmende werden vor Passivrauch geschützt. Ein Schutz vor «Aktivrauchen» hingegen ist unerwünscht. Die Initiative «Schutz vor Passivrauchen» ist radikal und gehört abgelehnt. ■

Bild: Rob Lewis

Monika Walser, CEO FREITAG lab. ag, Zürich

«Wir tun, was wir sinnvoll finden»

Gebrauchte Lastwagen-Planen, abgenutzte Veloschläuche und ausgemusterte Auto-gurten: Was wie das Inventar einer Schrotthalde klingt, sind die Hauptbestandteile der Freitag-Tasche. Monika Walser, die das 19 Jahre junge Familienunternehmen «Freitag lab. ag» operativ leitet, spricht über die Philosophie des zweiten Lebens, die Tücken einer offenen Firmenkultur und asiatische Lastwagen. **Daniela Baumann**

Frau Walser, Freitag-Taschen bestehen zum grössten Teil aus gebrauchtem Material. Weshalb sind die Produkte dennoch nicht ganz günstig?

Monika Walser: Es kommt uns teurer, gebrauchte als neue und nach unseren Vorstellungen angefertigte Planen einzukaufen. Wir bezahlen drei Mitarbeitende sowie mehrere Agenten im europäischen Ausland ausschliesslich dafür, geeignete Planen zu suchen und zu kaufen. Dann zerlegen und waschen wir sie. Die für die Taschenproduktion nicht brauchbaren Teile lassen wir von einem spezialisierten Unternehmen in Frankreich weiterverarbeiten, etwa zu Plastischuhsohlen oder Isolationsmaterial. All diese Abläufe verursachen Kosten, die wir mit neuen Planen einsparen könnten.

Wie weit geht die ökologische Verpflichtung beim Unternehmen Freitag?

Unsere Philosophie ist es, gebrauchten Materialien ein zweites Leben zu geben: der abgenutzten LKW-Plane als Tasche, dem ausgemusterten Schiffscontainer als Store. Die Verkaufsregale und Schubladen in unseren Läden bestehen aus wiederverwertbaren Materialien. Wir verzichten auch auf eigene Autos. Unsere Mitarbeitenden sind mit öffentlichen

wäre kaum möglich, würden wir beispielsweise gebrauchte Reissverschlüsse verwenden.

Welches sind die weiteren Erfolgsfaktoren von Freitag?

Unser Credo ist, dass unsere Produkte, die allesamt Unikate sind, sowohl in der Funktionalität als auch im Design überzeugen müssen. Wir entwickeln nur, was wir sinnvoll finden, unseren eigenen Bedürfnissen entspringt und wir selber im täglichen Leben auch benutzen. Und nehmen an, dass es ein paar andere Menschen mit demselben Bedürfnis gibt.

Wie viele Leute teilen Ihre Bedürfnisse – oder mit anderen Worten: Wie geht es Freitag?

Es geht uns recht gut; konkrete Zahlen geben wir allerdings nicht bekannt. Der schwache Euro tat zwar weh, da wir für 2011 noch auf einer anderen Basis kalkuliert hatten. Wenn wir nicht den Umsatz sondern die Stückzahlen anschauen, verzeichnen wir aber nach wie vor eine stetige Zunahme. Wir möchten weiterhin 20 Prozent pro Jahr wachsen.

Zwingt Sie der schwache Euro zu speziellen Massnahmen, etwa bezüglich Produktionsstandort?

Wir sind erst vor einem knappen Jahr in unsere neue Fabrik in Zürich Oerlikon eingezogen und bekennen uns zum Produktionsstandort Schweiz. Wir hinterfragen und überprüfen jedoch laufend unsere Abläufe und gestalten sie effektiver. Ausserdem haben wir auf die schwierige Währungssituation reagiert, indem wir auch in nicht-europäischen Märkten wie Asien und USA vermehrt Fuss zu fassen versuchen.

Verkauft Freitag in den einzelnen Ländern unterschiedliche Produkte?

Nein, die Produkte und das Erscheinungsbild sind überall gleich, aber wir lassen Ideen aus den verschiedenen Märkten ins Design einfließen. Unser Verkaufspersonal vor Ort, das die Kultur und die lokalen Verhältnisse kennt, kann uns diesbezüglich wertvolle Feedbacks geben. So etwa, dass in Japan eine kleinere Damen-Tasche gefragt ist.

«Unsere Produkte müssen sowohl funktional sein als auch im Design überzeugen.»

Verkehrsmitteln, allenfalls mit einem Mobility-Auto unterwegs. Der Umzug in unsere neue Fabrik «Noerd» gab uns die Gelegenheit, die Produktion ökologischer zu gestalten. So waschen wir die dreckigen Planen nun mit Regenwasser, das wir in einem unterirdischen Becken sammeln. Dennoch gibt es auch Dinge, die nicht ökologisch gelöst werden können. Man muss stets abwägen: Ökologie ist gut, aber das Produkt muss letztlich auch unseren Qualitätsansprüchen genügen. Es gibt Kunden, die ihre Freitag-Tasche vor 19 Jahren gekauft haben und heute noch tragen. Eine solche Langlebigkeit

Vor zwei Jahren wurde eine zweite Produktlinie lanciert. Was zeichnet sie aus?

Bei der neuen «Reference»-Linie handelt es sich um einfarbige, elegantere Taschen, denen man nicht auf den ersten Blick ansieht, dass sie aus wiederverwendeten Planen bestehen. Ich höre darauf hin und wieder Reaktionen wie: «Jetzt habt ihr auf Leder umgestellt.» Dann lasse ich die Leute die Tasche anfassen, um sie davon zu überzeugen, dass dem nicht so ist. Auch die neuen Taschen sind Unikate; Struktur und Gebrauchsspuren der Planen geben jedem Stück seine Einzigartigkeit.

Und wie läuft das Geschäft mit den neuen Taschen?

In der Schweiz, unserem Heimmarkt, sind sie schon ziemlich verbreitet. Im Ausland müssen wir noch mehr dafür tun, die neue Linie bekannt zu machen. Das setzt voraus, dass die Leute unsere Ursprungslinie «Fundamentals» und die Geschichte mit den LKW-Planen kennen. Dies ist vor allem in Asien nicht ganz einfach, wo Lastwagen keine Planen haben, sondern fixe Abdeckungen.

Wie erreichen Sie Ihre Zielgruppen, gerade auch im Ausland?

Ich glaube, unser Bekanntheitsgrad hat viel damit zu tun, dass wir authentisch sind: Wir tun nur Dinge, von denen wir überzeugt sind und hinter denen wir stehen können. Damit tragen wir die Produkte selber nach aussen. Darüber hinaus sind Social Media sehr wichtig, aber auch Mund-zu-Mund-Propaganda und die Präsenz der Gründer, Markus und Daniel Freitag. Wir sind weltweit durch 400 Absatzpartner vertreten und mit neun eigenen Läden präsent. Unsere Stores im Ausland dienen zusätzlich als Veranstaltungsort, wodurch ebenfalls ein Werbeeffekt für die Marke Freitag und die ausgestellten Produkte entsteht. Auf klassische Werbung dagegen verzichten wir.

Welche Art von Unternehmenskultur herrscht bei Freitag?

Eine sehr offene. Jeder Mitarbeitende darf und soll seine Ideen einbringen. Wir pflegen eine «Streitkultur», was bedeutet, dass wir miteinander debattieren,



Monika Walser (47) ist seit Ende 2009 CEO der «Freitag lab. ag». Die gelernte Damenschneiderin führte einst eine eigene Firma für Kinderkleider. Das Unternehmen Freitag wurde 1993 von den Brüdern und noch heutigen Inhabern Daniel und Markus Freitag gegründet und beschäftigt 130 Mitarbeitende. 300 000 Taschen und Accessoires aus gebrauchten LKW-Planen in rund 60 Modellen hat Freitag im Jahr 2011 gefertigt – als einer der letzten Produktionsbetriebe in der Stadt Zürich.

bis wir die beste Lösung gefunden haben. Dass wir uns alle duzen, signalisiert: Du bist mein Partner, nicht mein Untergebener. Wir diskutieren auf gleicher Augenhöhe. Der Wäscher erschrickt nicht, wenn ich in der Wäscheerei auftauche und ich freue mich, wenn er zu mir ins Büro kommt.

Das klingt kollegial, freundschaftlich ...

Ja, aber in einer solchen Kultur zu bestehen, ist nicht einfach. Man wird als Person mehr hinterfragt als wenn man in den sicheren Hafen einer fixen Hierarchie eingebettet ist. Man hat keine Komfortzone, weil wir sehr direkt miteinander umgehen, auch was Kritik anbelangt. Wir halten uns gegenseitig den Spiegel vor. Das ermöglicht dem Einzelnen, an sich selbst zu arbeiten und sich weiterzuentwickeln. Längst nicht alle Menschen fühlen sich in dieser Art von Arbeitsumfeld wohl.

Haben Sie Schwierigkeiten, nicht nur fachlich, sondern auch in dieser Hinsicht passendes Personal zu finden?

Es gibt grundsätzlich viele Leute, die gerne bei uns arbeiten würden. Wir prüfen im Vorstellungsgespräch ausführlich, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber verstanden hat, was es von der Kultur her bedeutet, bei Freitag zu arbeiten, und wie sie oder er damit umgehen kann. Wir gehen keine Kompromisse ein – es muss wirklich passen. Umgekehrt erwarten wir auch vom Kandidaten die volle Überzeugung. Wenn ich ihn frage, wie er auf eine Absage reagieren würde, und er antwortet: «Das ist schon okay, dann schau ich eben weiter», ist das die falsche Antwort.

Sie können es sich also erlauben, «wählerisch» zu sein ...

Wir müssen wählerisch sein. Ansonsten sind wir unseren Grundsätzen nicht mehr treu und geben uns selbst auf. Das wäre unser Untergang. ■

*Urteil***Whistleblowing**

Vor dem Gang an die Öffentlichkeit zur Aufdeckung von Missständen im Unternehmen hat der Arbeitnehmende den möglichen organisationsinternen Weg zu beschreiten. Dazu gehören auch nicht explizit für «Whistleblowing» zuständige interne Anlaufstellen. Bleiben diese Interventionen erfolglos, können externe Behörden kontaktiert werden, um das Anliegen vorzubringen.

Sachverhalt

A. übergab im Januar 2007 als Angestellte des Sozialdepartements der Stadt Zürich einem Zeitungsjournalisten Ausdrucke von Gesprächsnotizen, Kontoauszügen, Monatsbudgets etc. betreffend verschiedene Sozialhilfeempfänger, wobei sie die Fall-Nummern, Namen und Teile der Geburtsdaten unleserlich gemacht hatte. B. übergab im Mai 2007 als Angestellte des Sozialdepartements der Stadt Zürich demselben Journalisten zwei Polizeirapporte sowie Ausdrucke von Gesprächsnotizen, Kontoauszügen, Monatsbudgets etc. betreffend verschiedene Sozialhilfeempfänger, wobei sie diese Dokumente in keiner Art und Weise anonymisiert hatte. Die beiden Frauen nahmen in Kauf, dass der Journalist den Inhalt der Dokumente medial aufbereitet einer breiten Öffentlichkeit zugänglich machen würde, was tatsächlich in Form mehrerer Zeitungsartikel geschah.

Aus den Erwägungen

3.4 A. und B. betrachten sich als so genannte «Whistleblowerinnen». Sie definieren diese als Personen, die als Mitglieder einer Organisation auf Missstände aufmerksam machen, die sie innerhalb der Organisation wahrgenommen haben.

Bezogen auf den konkreten Fall machen A. und B. geltend, sie seien durch das pflichtgemässe, aber erfolglose Beschreiten des amtsinternen Weges ihrer

Pflicht in erschöpfendem Masse nachgekommen. Daher sei zumindest der subjektive Unrechts- und Schuldvorwurf auszuschliessen. Es könne von ihnen nicht erwartet werden, dass sie vor dem Gang in die Öffentlichkeit auch noch alle möglichen verwaltungsexternen Stellen angingen. Solches wäre mit Risiken für ihre berufliche Zukunft verbunden gewesen. Ausserdem wären sie von den departementsexternen Stellen höchstwahrscheinlich auf den internen Dienstweg zurück verwiesen worden. Es gebe kein Reglement, welches das Vorgehen für den Fall regle, dass das amtsinterne «Whistleblowing» unmöglich beziehungsweise erfolglos sei. Der «Whistleblower» könne daher nicht wissen, an wen er sich in diesem Fall zu wenden habe. Es sei denn auch unklar, aus welchen Gründen die Vorinstanz gerade die im angefochtenen Urteil genannten Amtsstellen und Behörden als geeignete externe Ansprechpartner betrachte, und die von der Vorinstanz getroffene Auswahl sei nicht nachvollziehbar. Keine der im angefochtenen Entscheid genannten Amtsstellen und Behörden habe explizit die Aufgabe, als Meldestelle für «Whistleblower» zu fungieren. Selbst die Ombudsperson sei als Meldestelle für deliktisches Verhalten in der öffentlichen Verwaltung an und für sich ungeeignet, liege ihre Hauptfunktion doch in der Gewährung von Rechts- und Interessenschutz zugunsten des Individuums. A. und B. halten



dafür, dass nach dem erfolglosen Beschreiten des amtsinternen Weges einzig der Gang in die Öffentlichkeit übrig geblieben sei. Wollte man der vorinstanzlichen Betrachtungsweise folgen, so wäre es potenziellen «Whistleblowern» faktisch nie möglich, sich an die Öffentlichkeit zu wenden, ohne dabei strafrechtliche Folgen befürchten zu müssen. Diese Konsequenz sei unhaltbar, da der «Whistleblower» öffentliche Interessen wahrnehme.

4.2 Die inkriminierte Handlung war nicht der einzig mögliche Weg zur Erreichung des Ziels, den Kampf gegen den Sozialhilfemissbrauch und die diesbezüglichen Kontrollen deutlich zu verstärken. A. und B. hätten sich an verschiedene Stellen ausserhalb der Hierarchie des Sozialdepartements, in dem sie tätig waren, wenden können, um über ihre Wahrnehmungen und Erfahrungen in der Praxis zu berichten. Die Vorinstanz listet im angefochtenen Urteil einige in Betracht fallende Ansprechpartner auf. Sie bringt damit zum Ausdruck, dass Alternativen zum Gang in die Öffentlichkeit bestanden. Eine geeignete Anlaufstelle war der Rechts-



Illustration: Christine Ruff

dienst. Dies war auch für A. und B. erkennbar, zumal sie gemäss ihren Aussagen in der Vergangenheit in einem konkreten Einzelfall mit Erfolg beim Rechtsdienst interveniert hatten. Eine geeignete Ansprechpartnerin war zudem die Ombudsstelle, zu deren Aufgaben es gemäss den Feststellungen der Vorinstanz auch gehört, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung für deren Anliegen zur Verfügung zu stehen. Als Anlaufstelle kam beispielsweise auch die Geschäftsprüfungskommission in Betracht. Dass und weshalb es A. und B. objektiv nicht möglich oder subjektiv nicht zumutbar gewesen sei, vor dem Gang in die Öffentlichkeit durch Übergabe von Dokumenten an einen Zeitungsjournalisten die eine oder andere genannte Stelle anzusprechen, wird in der Beschwerde nicht substantiiert dargelegt und ist nicht ersichtlich. Wohl konnte von A. und B. nicht erwartet werden, dass sie alle Ämter und Behörden kontaktierten, die als Ansprechpartner irgendwie in Betracht kommen könnten. A. und B. sprachen indessen überhaupt keine departementsexterne Stelle an. Inwiefern eine Kontaktaufnahme mit einer solchen Stelle für ihre berufliche Zukunft riskanter gewesen wäre als die inkriminierte Übergabe von Dokumenten an einen Journalisten, ist nicht ersichtlich. Eine Kontaktaufnahme mit einer departementsexternen Stelle hätte gerade auch deshalb nahegelegen, weil A. und

B. nach der Auffassung der Vorinstanz aus nachvollziehbaren Gründen davon absahen, die Departementsvorsteherin anzusprechen und den departementsinternen Weg auszuschöpfen. Aus der bundesgerichtlichen Rechtsprechung lässt sich im Übrigen nicht ableiten, dass der Beamte vor dem Gang in die Öffentlichkeit lediglich den internen Amtsweg auszuschöpfen hat und nicht auch allenfalls vorhandene externe Stellen ansprechen muss, um sein Anliegen vorzutragen.

4.3 Hinzu kommt im Besonderen Folgendes. Schon vor den inkriminierten Handlungen waren Schritte zur Verbesserung der Bekämpfung des Missbrauchs im Bereich der Sozialhilfe eingeleitet worden, was A. und B. bekannt war. Die Weisung zur Verstärkung der Missbrauchsbekämpfung in der Sozialhilfe durch verschiedene neue Massnahmen wurde auf den 1. Juli 2007 in Kraft gesetzt. Als A. im Januar 2007 und B. im Mai 2007 die inkriminierten Taten begingen, war bereits ein Paket von Massnahmen zur Verstärkung der Bekämpfung des Missbrauchs in der Sozialhilfe beschlossen und departementsintern kommuniziert worden. A. und B. setzen sich mit diesen Tatsachen nicht auseinander und legen nicht dar, dass und inwiefern die Massnahmen objektiv oder zumindest aus ihrer subjektiven Sicht nicht zielführend sein konnten. In Anbetracht der Massnahmen war jedenfalls im Zeitpunkt der inkriminierten Handlungen der Schritt in die Öffentlichkeit durch Übergabe von Dokumenten an einen Journalisten objektiv weder notwendig noch angemessen. Sollten aber A. und B. die Massnahmen aus irgendwelchen Gründen als unzureichend und nicht zielführend angesehen haben, hätte es nahegelegen, dass sie zu den mit der Ausarbeitung der Massnahmen befassten Personen Kontakt aufgenommen hätten, um diesen über ihre eigenen Wahrnehmungen und Erfahrungen in der Praxis zu berichten.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 12. Dezember 2011 (6B_305/2011)

Kommentar

Das Urteil zeigt klar auf, wie wichtig es ist, dass die Unternehmen eine Meldestelle für Whistleblowing bezeichnen und den einzuschlagenden Weg klar definieren. Das schützt das Unternehmen und die Arbeitnehmenden gleichermaßen. Wenn klar ist, welche Anlaufstelle für die Meldung von Missständen zur Verfügung steht, kann der Arbeitnehmende ohne Risiko seine Beobachtungen dort melden und das Unternehmen kann sich darauf verlassen, dass vermeintliche wie echte Missstände nicht einfach an die Öffentlichkeit getragen werden. Es kann sich bei der Anlaufstelle sehr wohl um die gleiche Stelle handeln, die sich zum Beispiel auch den Klagen über sexuelle Belästigung oder Mobbing usw. widmet. Es ist aber unumgänglich, dass die verschiedenen Zuständigkeiten benannt werden.

Haltung des SAV

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt einen besonderen gesetzlichen Schutz für Whistleblowing ab. Ein solcher verstösst gegen die Grundsätze eines modernen Rechtsstaats und ist nicht im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.

Die bestehenden gesetzlichen Grundlagen bieten bereits ausreichend Schutz, eine neue Regelung ist daher nicht nötig. Die Treuepflicht gebietet den Arbeitnehmenden bereits heute, im geltenden Recht den Arbeitgeber unter anderem auch über Unregelmässigkeiten und Missstände im Betrieb zu informieren. Damit hat der Arbeitnehmende implizit das Recht und die Pflicht zur organisationsinternen Meldung von solchen Vorkommnissen. In vielen grösseren Firmen sind Meldewege bereits klar definiert, Meldestellen bezeichnet oder gar Hotlines eingerichtet. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verlangt als Gegenstück zur Meldepflicht, dass Arbeitnehmende vor unberechtigten Sanktionen geschützt werden sollen, wenn sie Missstände am Arbeitsplatz melden und damit berechnete Interessen der Allgemeinheit wahrnehmen.

Unklar ist oft, was ein Missstand ist, wann er nach Treu und Glauben gemeldet werden kann und wann er das öffentliche Interesse berührt. Diese Fragen können jedoch nicht mit gesetzlichen Bestimmungen geregelt werden. Unbestimmte Rechtsbegriffe können Arbeitnehmende dazu verleiten, sich subjektiv im Recht zu wähnen, obwohl dies objektiv nicht der Fall ist. Damit besteht die Gefahr, dass einem Denunziantentum Vorschub geleistet wird. ■

*Urteil***Gründe für eine Lohndifferenz**

Als objektiv gültige Gründe, die eine Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen rechtfertigen, gelten Ausbildung, Anzahl Dienstjahre, Qualifizierung, Berufserfahrung, das konkrete Arbeitsfeld, die erbrachten Leistungen, allfällige Risiken und die Aufgabenstellung. Weitere vertretbare Gründe können auch ausserhalb der eigentlichen Arbeit liegen, sofern sie die Arbeitsleistung bedeutend beeinflussen.

Sachverhalt

Die Y. AG, eine Stellenvermittlungsgesellschaft für Dauer- und Zeitarbeit, stellte die englisch-französische Doppelbürgerin A. (Jg. 1969) als Stellenvermittlungsberaterin im Sektor Handel und Verwaltung ein. Bei einem Beschäftigungsgrad von 90 Prozent sah der Vertrag für die dreimonatige Probezeit einen Monatslohn von 6000 Franken brutto auf der Grundlage von zwölf Auszahlungen pro Jahr vor. Vom vierten Monat an sollte sich der Lohn danach aus einem festen Bestandteil von 4100 Franken brutto pro Monat und einem variablen Teil zusammensetzen, wobei letzterer in Prozenten des von der Mitarbeiterin erarbeiteten Umsatzes zu berechnen war.

Y. hatte andererseits Herrn M. (Jg. 1966) als Personalberater im Sektor Handel und Verwaltung verpflichtet. Der Arbeitsvertrag dieses Mitarbeiters lautete auf einen festen monatlichen Lohn von 10 000 Franken brutto, auszahlbar zwölfmal jährlich bei 100-prozentiger Beschäftigung.

Anlässlich der Anstellungsgespräche hatte M. seine technischen Kenntnisse sowie die Beherrschung der deutschen Sprache und der schweizerdeutschen Mundart hervorgehoben, was der Y. die Möglichkeit eröffnete, ihr Arbeitsfeld auf das Ingenieurwesen auszudehnen und sich den Markt der deutschen Schweiz zu erschliessen.

Aus den Erwägungen

3.1 A. beklagt sich über eine Verletzung von Art. 3 GIG. Sie hebt hervor, dass ihre Stellung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses genau die gleiche gewesen sei wie jene des Kollegen M. Sie lehnt kategorisch ab, dass die längere Berufs-

erfahrung von M. als gültiger Grund für den Lohnunterschied gelten könne.

3.2 Der Grundsatz, demzufolge Mann und Frau für eine gleichwertige Arbeit dieselbe Entlohnung beanspruchen können, ist in Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung verankert. Dieses Prinzip hat im Gleichstellungsgesetz, genau in Art. 3 Abs. 2 GIG, insofern seinen konkreten Niederschlag gefunden, als das Verbot der Diskriminierung zwischen Arbeitnehmern unterschiedlichen Geschlechts insbesondere im Bereich der Entlohnung ausdrücklich festgehalten ist.

Gemäss Art. 6 1. Satz GIG wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betreffenden Person glaubhaft gemacht wird. So ist zum Beispiel die Wahrscheinlichkeit einer Lohndiskriminierung im Falle einer Arbeitnehmerin, die für dieselbe Arbeit 15 bis 25 Prozent weniger Lohn erhielt als ein männlicher Kollege, anerkannt worden.

Das bedeutet, dass die Vermutung einer Lohndiskriminierung zu Lasten einer Arbeitnehmerin bereits mit dem Vergleich zu einem einzelnen Mitarbeiter männlichen Geschlechts, der dieselbe Tätigkeit ausübt, als glaubhaft gelten kann.

Als objektiv gültige Gründe zur Rechtfertigung einer Lohndifferenz kommen arbeitsaufwertende Faktoren wie die Ausbildung, die Anzahl Dienstjahre, die Qualifizierung, die Berufserfahrung, das konkrete Arbeitsfeld, die erbrachten Leistungen, allfällige Risiken und die Aufgabenstellung in Frage. Weitere vertretbare Gründe zu ungleicher Entlohnung sind auch ausserhalb der eigentlichen Arbeit zu finden, etwa in sozial bedingten Umständen wie Grossfamilie oder



fortgeschrittenes Alter. Manchmal ist ein Lohnunterschied bei gleichartiger Arbeit auch dadurch bedingt, dass ein Arbeitnehmer sich bei der Lohnverhandlung in überlegener Stellung befindet oder dass die Konjunkturlage ihn begünstigt.

Ein objektiver Grund rechtfertigt die Lohndifferenz dann, wenn er die Arbeitsleistung und deren Abgeltung durch den Arbeitgeber bedeutend beeinflusst. Dem Arbeitgeber obliegt der Nachweis dafür, dass der betreffende objektive Grund einem echten Bedürfnis des Unternehmens entspricht und die ungleiche Behandlung – unter Berücksichtigung einer angemessenen Verhältnismässigkeit – dem angestrebten Zweck dient.

Dasselbe Verhältnismässigkeitsprinzip kann auch dazu eingesetzt werden, den Entlohnungsunterschied festzulegen, der für den Arbeitgeber bezüglich nicht diskriminierender Kriterien zulässig ist.

3.3 Im vorliegenden Fall besteht kein Zweifel, dass A. die Wahrscheinlichkeit einer Lohndiskriminierung in ihrem Anstellungsverhältnis bei Y. belegt hat. Ihr Monatsgehalt von 6000 Franken bei 90-prozentiger Beschäftigung entsprach einer Vollzeitentlohnung von 6666.65 Franken brutto pro Monat. Ihr männlicher Kollege M., der im Betrieb Y. ein genau entsprechendes Amt innehatte, erhielt dagegen monatlich 10 000 Fran-



Illustration: Christine Ruff

ken brutto, das heisst genau 50 Prozent mehr als A.

Unter diesen Umständen ist abzuklären, ob es der Y. gelungen ist, das Vorhandensein objektiver Gründe für die von A. mit Berechtigung angeprangerte Lohndiskriminierung gültig zu beweisen.

3.3.2 Die von M. im Laufe seiner Karriere geknüpften Berufsbeziehungen hat Y. zu neuen Kunden verholfen. Auch das Tätigkeitsfeld von M. unterschied sich insofern von jenem der Kollegin A., als seine Vermittlungsarbeit die Personalsuche im Bereich des Ingenieurwesens zum Gegenstand hatte.

Andererseits ist immerhin festzuhalten, dass A. und M. beide ausdrücklich für den Sektor Handel und Verwaltung der Y. engagiert wurden und sie somit konkret auf genau demselben Gebiet arbeiteten.

Dieser Umstand erschwert die Rechtfertigung eines Entlohnungsunterschieds erheblich.

3.3.3 M. brachte im Gegensatz zu A. gewisse technische Kenntnisse mit und kannte sich in der wissenschaftlichen Sprache aus.

Da festzustehen scheint, dass Y. die Absicht hatte, die Stellenvermittlung auf den Bereich des Ingenieurwesens auszuweiten, ist davon auszugehen, dass die technischen Kenntnisse, die M. sich in seiner beruflichen Laufbahn angeeignet

hatte, den Wert seiner Arbeit steigerten und dass damit ein gültiger Grund für eine ungleiche Lohnbehandlung zwischen M. und A. gegeben war.

3.3.4 M. besass eine ausgezeichnete Kenntnis der deutschen Sprache, wie auch der deutschschweizerischen Mundart, was bei A. nicht der Fall war. Dieser Tatbestand ist übrigens nicht bestritten worden.

3.3.5 M. erzielte bessere Leistungen als A.

An sich kann die Leistung eines Arbeitnehmers bei der Festlegung seines Anfangslohnes keine Rolle spielen, da sie noch nicht erbracht worden ist. Trotzdem kommt diesem Faktor im vorliegenden Fall eine gewisse Bedeutung zu, da A. bei den Anstellungsgesprächen ihre Fähigkeit betont hatte, eine gewisse Anzahl Stellenvermittlungen zustande zu bringen.

In der sechsmonatigen Zusammenarbeit mit A. konnte Y. fast 77 Prozent des ausbezahlten Lohnes durch deren Vermittlungen decken.

Im Falle von M. erweist es sich, dass die durch seine Vermittlung erreichten Stellenbesetzungen Einnahmen hervorbrachten, die 81,4 Prozent des insgesamt ausbezahlten Lohnes ausmachten.

Die unbedeutende Leistungsdifferenz stellt, entgegen der Meinung der Rekurskammer, keinen genügenden Grund zur Rechtfertigung einer höheren Entlohnung des Mitarbeiters M. gegenüber A. dar.

3.3.6 Die Kantonsrichter haben ausserdem die Annahme vertreten, dass das konjunkturelle Umfeld die höheren Ansprüche von M. als annehmbar erscheinen liess, zumal sie den Lohnbedingungen seiner vorherigen Stellung entsprachen.

An sich stimmt es, dass konjunkturelle Gründe eine Lohndifferenz erklären können; allerdings darf diese nur sehr beschränkt und vorübergehend praktiziert werden. Es kann zum Beispiel vorkommen, dass ein Arbeitgeber bei ganz besonderem Bedarf einen hochspezialisierten Mitarbeiter einstellt und ihm aufgrund der Arbeitsmarktbedingungen für eine gewisse Zeit einen höheren

Lohn zuspricht als jener einer bereits in seinem Dienst stehenden Person entgegengesetzten Geschlechts.

Im vorliegenden Fall sind A. und M. beide am 1. Juni 2009 in den Betrieb Y. AG eingetreten. Damit kommt für eine Lohndifferenz bezüglich der Marktlage kein gültiger Grund in Frage. Y. hat auch nicht beweisen können, dass zur Zeit der Anstellung im Frühjahr 2009 eine ganz besondere Nachfrage nach Stellenvermittlern mit technischen Kenntnissen bestand.

Auch diese Tatsache hat die kantonale Instanz zu Unrecht als Grund für den strittigen Lohnunterschied angeführt.

3.4 Zusammenfassend bleiben nur zwei Kriterien übrig, die einen Einfluss auf den Wert der Arbeit und damit auf das Lohnniveau von M. gegenüber A. ausüben konnten: die technischen Kenntnisse und die Beherrschung der deutschen Sprache.

Unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit konnten diese übrigens nicht diskriminierenden Faktoren ein Lohngefälle von 50 Prozent keinesfalls rechtfertigen.

Zudem ist in Betracht zu ziehen, dass die Grundausbildung von A. jene des Kollegen M. deutlich übertraf. Die Mitarbeiterin besitzt einen Abiturabschluss, M. ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis. A. hat ausserdem einen eidgenössischen Fachausweis für Personalführung erworben, während M. über keine ähnliche Ausbildung verfügt.

Der Fall ist an die kantonale Instanz zurückzuweisen, der es obliegt, unter Berücksichtigung obiger Überlegungen einen angemessenen, nicht diskriminierenden Lohn für A. festzulegen. Dabei soll sie sich an den vom Bundesgericht erstellten Richtlinien orientieren, nämlich einem Lohnüberschuss von 8,5 Prozent zu Gunsten des männlichen Kollegen aufgrund der Anzahl Dienstjahre, der Berufserfahrung und der Doppelsprachigkeit.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 24. August 2011 (4A_261/2011) (Übersetzung aus dem Französischen)

Interview mit Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV)

«Ich hoffe auf ein Jahrzehnt der Einsicht, Vernunft und Demut»

Der Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Valentin Vogt, zieht nach seinem ersten Amtsjahr eine positive Bilanz: Die Aufgabe bereite ihm Freude, der Verband wie auch die Schweizer Wirtschaft seien insgesamt gut aufgestellt. Nichtsdestotrotz sieht der Unternehmer grosse Herausforderungen – so in der Altersvorsorge und im angeschlagenen Image der Wirtschaft. **Daniela Baumann**



Bild: Daniela Baumann

Valentin Vogt fordert Taten in der Altersvorsorge: «Jetzt müssen Nägel mit Köpfen gemacht werden.»

Herr Vogt, welches sind die Highlights im Rückblick auf das erste Präsidialjahr?

Valentin Vogt: Auf der persönlichen Ebene sind es die vielen Begegnungen mit interessanten Menschen: einerseits die gute interne Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle und dem Vorstand, andererseits auch die Kontakte zu Politik, Verwaltung und den Sozialpartnern. Ich bin in meinem ersten Amtsjahr auch ganz bewusst auf die Leute zugegangen. Der persönliche Kontakt ist mir wichtig und macht die Aufgabe sehr interessant.

Und in inhaltlicher Hinsicht?

Der bisherige Höhepunkt war die Ablehnung der Ferien-Initiative. Das Nein des Schweizer Volks zu «Sechs Wochen Ferien für alle» war ein wichtiger politischer Entscheid. Ich hoffe, dass die deutliche Abfuhr auch einen Lerneffekt mit sich bringt, dass sich Initianten in Zukunft zuerst überlegen, ob sich der Aufwand wirklich lohnt, bevor sie eine Volksinitiative lancieren.

Was waren umgekehrt eher schwierige Momente?

Mein unverhoffter Auftritt auf der Frontseite des «Blick» wegen einer Äusserung gegen gesetzlich geregelte Mindestlöhne war eine gewöhnungsbedürftige Erfahrung. Offensichtlich haben wir zu wenig präzise kommuniziert: Unser Verband verfolgt keine Niedriglohn-Strategie. Ich habe gelernt mit Kritik, auch wenn diese nicht besonders sachlich ist, umzugehen.

Was war für Sie neu in der Funktion des Verbandspräsidenten?

Für mich als Wirtschaftsvertreter waren die Mechanismen und Abläufe in der Politik neu. Aus dem Unternehmensalltag bin ich gewohnt, dass der CEO zwar die Meinungen der anderen anhört und in die Entscheidungsfindung einbringt, dann aber letztlich selber eine Entscheidung fällt. Im Verbandswesen und in der Politik hingegen muss man tragfähige Lösungen – meist in der Form von Kompromissen – suchen und kann nicht alleine

entscheiden. Das geht mir als grundsätzlich ungeduldiger Mensch oft zu langsam. Dafür sind die Lösungen nachhaltig – und das sehe ich als grossen Vorteil in unserem Land: Die Zeit, die wir im Vergleich zu anderen Ländern für Entscheidungen benötigen, sparen wir hinterher wieder ein, da die Lösungen breit getragen werden. Meine Achtung vor der Arbeit unserer Regierung hat sich zudem in den letzten zwölf Monaten verstärkt. Wir sind inhaltlich nicht immer auf derselben Linie, aber da sind Leute am Werk, die sich wirklich für ihre Anliegen einsetzen und hart arbeiten.

Was haben Sie in diesem Jahr sonst noch gelernt?

Mir ist bewusst geworden, wie wichtig das Zusammenspiel von Politik, Verwaltung, Verbänden und Wirtschaft ist, um einen gemeinsamen Nenner zu finden, der sowohl für die Wirtschaft tragbar als auch politisch mehrheitsfähig ist. Die letzten zehn Jahre haben leider bewiesen, dass die Wirtschaft nicht immer Recht hat.

Wie gelingt es, das Präsidium mit seinen Verpflichtungen und Ihre weiteren Mandate zeitlich unter einen Hut zu bringen?

Ein exekutives Amt, wie ich es bis vor einem Jahr als CEO des Maschinenbau-Unternehmens Burckhardt Compression innehatte, wäre mit dem Präsidium schwierig zu vereinbaren. Damals war ich sehr viel mehr im Ausland unterwegs. Zudem war ich stark an vorgegebene Termine gebunden. Als SAV-Präsident muss ich jedoch auch kurzfristig verfügbar sein, sei es für die Geschäftsstelle oder für Medienanfragen. Insofern kommt mir zugute, dass ich heute als Präsident des Verwaltungsrats von Burckhardt Compression meine Zeit autonomer gestalten kann.

Inwiefern profitieren Sie in der Funktion als Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands von Ihrer Erfahrung als Unternehmer?

Ich gehe gerne auf Leute zu und suche den persönlichen Kontakt. Das bin ich aus dem Unternehmensalltag gewohnt. Als CEO von Burckhardt Compression kannte ich von den 500 Mitarbeitenden

in Winterthur 450 mit Namen. Zugute kommt mir auch mein Blick für das Wesentliche: Ich beschäftige mich nicht mit tausend Details, sondern bringe mich dort ein, wo ich etwas beitragen kann. Schliesslich hilft mir meine Berufspraxis im Tagesgeschäft, sei es in Personalfragen oder auch bei der Organisation meiner persönlichen Arbeit.

«Ich gehe gerne auf Leute zu. Der persönliche Kontakt ist mir wichtig.»

Sie haben bereits das Nein zur Ferien-Initiative als wichtigen politischen Entscheid in Ihrem ersten Präsidialjahr angesprochen. Welche weiteren Themen haben Sie besonders beschäftigt?

Am meisten Zeit habe ich in den letzten zwölf Monaten in das Thema Zuwanderung investiert; sie ist wichtig für unser Land. Ich weiss aus meiner beruflichen Erfahrung sehr gut, was es bedeuten würde, wenn wir die Personenfreizügigkeit nicht hätten. Es ist unverantwortlich, damit zu spielen und die Kündigung der bilateralen Verträge in Kauf zu nehmen – quasi das Haus anzuzünden und hinterher zu schauen, ob die Feuerwehr den Brand löschen kann.

Wie beurteilen Sie die Fortschritte bei den vor einem Jahr formulierten Zielen, etwa zur Stärkung der Wirtschaft und des liberalen Arbeitsmarkts?

Ich finde es irgendwie frustrierend, wie viel Energie wir verwenden müssen, um die Stärken unserer Wirtschaft zu verteidigen. Ich würde diese Energie viel lieber in etwas Konstruktives investieren, das unser Land weiterbringt. All die Initiativen zu Ferien und Löhnen stehen völlig quer zu unserer sozialpartnerschaftlichen Tradition. Der Nährboden für solche Vorstösse ist das verlorengangene Vertrauen der Bevölkerung in die Wirtschaft.

Dieses Vertrauen soll wieder gestärkt werden, so eine weitere Ihrer Zielsetzungen. Wie ist hier der Stand?

Das ist ein langer, steiniger Weg. Der Schaden, der angerichtet wurde, ist gross. Die Jahre zwischen 2000 und 2010 waren – offen ausgedrückt – ein Jahrzehnt der Unvernunft, des Hochmuts und auch vieler Dummheiten. Man denke beispielsweise an die Skandale um den Energiekonzern «Enron» oder die Bankenkrise. Ich erhoffe mir, dass auf das letzte Jahrzehnt ein Jahrzehnt der Einsicht, Vernunft und der Demut folgen wird. Ich stelle fest, dass in gewissen Bereichen ein Umdenken stattfindet, an anderen Orten noch nicht. Es wird auch in Zukunft zu den Prioritäten zählen, das Vertrauen in die Wirtschaft zurückzugewinnen. Wir werden mit der Minder-Initiative eine gute Gelegenheit dazu haben. Diese Abstimmung wird nicht mit Plakaten zu gewinnen sein, sondern indem wir auf die Leute zugehen, viel Überzeugungsarbeit leisten und eingestehen, dass Fehler gemacht worden sind, die korrigiert werden müssen.

Wie schätzen Sie die Beziehungen zu den Sozialpartnern ein?

Ich bin ein absoluter Verfechter der Sozialpartnerschaft und finde es zentral, den Dialog auch im «courant normal» zu pflegen, und nicht nur dann aufeinander zuzugehen, wenn ein Problem auftaucht. Ich habe in meinem ersten Amtsjahr mit den Sozialpartnern Gespräche geführt, was aus meiner Sicht sehr positiv verlief. Es ist wichtig, dass man sich trotz unterschiedlicher Interessen respektiert.

Wo sehen Sie aktuell die grösste Herausforderung innerhalb der SAV-Dossiers?

Ganz klar bei der Altersvorsorge: Es ist hoffentlich mittlerweile allen klar, dass dieser Tanker auf ein Riff zufährt und der Handlungsbedarf dringend ist. Die Flexibilisierung des Rentenalters ist dabei ein zentrales Thema. Das heisst aber auch, dass der Arbeitsmarkt bereit sein muss, ältere Menschen aufzunehmen. Wir können nicht das Rentenalter flexibilisieren, wenn die Unternehmer niemanden über 60 anstellen wollen.

Wie ist in Ihren Augen bei der Reform der Altersvorsorge weiter vorzugehen? ►

► In den nächsten zwei Jahren müssen Nägel mit Köpfen gemacht werden. Je früher wir mit Anpassungen beginnen, desto sozialverträglicher können sie ausgestaltet werden. Ich bin mit Bundesrat Berset einverstanden, dass es Sinn macht, den Reformplan breit abzustützen und alle Stakeholder ins Boot zu holen. Aber das ist keine Aufforderung, die Sache hinauszuzögern. Es wäre unverantwortlich, jetzt nichts zu tun. Es braucht keine weiteren Analysen und Studien; die Fakten liegen auf dem Tisch. Jetzt muss der Bundesrat einen konkreten Vorschlag präsentieren, was, wann und wie es zu tun ist. Dieser muss anschliessend gut schweizerisch diskutiert, abgewogen und angepasst werden. Wir werden nur eine tragfähige Lösung finden, wenn es uns gelingt, das Thema zu versachlichen, und nicht die Emotionen die Diskussion beherrschen.

Zum Schluss eine Prognose: Wie wird die Schweizer Wirtschaft angesichts der aktuell schwierigen Rahmenbedingungen in den nächsten Monaten bestehen können?

Die Schweizer Wirtschaft ist grundsätzlich gut aufgestellt, wir werden aber in nächster Zeit noch einige Hürden zu überspringen haben. Dabei sollten wir aus den Fehlern der anderen lernen und das, was uns erfolgreich macht, nicht leichtsinnig gefährden. Bislang konnten wir den tiefen Eurokurs mit hohen Auftragsengängen zum Teil kompensieren. Ich befürchte, dass sich die Konjunktur in unseren wichtigsten Exportmärkten abkühlen wird und viele Massnahmen, welche die Arbeitgeber getroffen haben, um mit einem Eurokurs von 1.20 Franken leben zu können, nicht mehr ausreichen werden.

Und wie schätzen Sie die wirtschaftliche Entwicklung weltweit ein?

Anlass zu Optimismus gibt mir Asien, wo ein natürliches Wachstum vorhanden ist: Die Leute wollen ihren Lebensstandard verbessern, sich vorwärts bewegen. Oder die USA, wo mit einer grösseren Autonomie in der Energieversorgung und günstigeren Energiepreisen ein neuer Industrialisierungsschub einhergehen könnte. Für Europa dagegen bin

ich für die nächsten paar Jahre nicht sehr optimistisch: Die Lösungsansätze in der Eurozone gehen aus meiner Sicht in die falsche Richtung. Die Probleme werden

«Man kann nicht das Rentenalter flexibilisieren, ohne Mitarbeitende über 60 anzustellen.»

nicht gelöst sondern nur aufgeschoben; es wird eine Art «Pflasterli»-Politik betrieben.

Was wäre Ihrer Ansicht nach zu tun?

Es müssten jetzt harte Entscheide gefällt werden. Das ist wie in einem Unternehmen: Das Schlimmste sind nicht schlechte Neuigkeiten an sich, sondern die Verunsicherung, wenn niemand weiss, wie es weitergeht. Sobald Klarheit herrscht, kann man sich darauf einstellen und auch neu orientieren. ■

Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 2012, Mittwoch, 22. August 2012, Universität Zürich

«Arbeitsplatz 2020 – Gemeinsam in die Zukunft»

Arbeitsplatz 2020 – Gemeinsam in die Zukunft

Moderne Arbeitswelten befinden sich in ständigen Wandlungs- und Anpassungsprozessen. Technologische, demographische und ökonomische Entwicklungen beschleunigen diese. Neue Organisations-, Unternehmens- und Führungsstrukturen, aber auch Arbeitsmodelle entstehen. Trendforscher prognostizieren: Jeder Ort kann jederzeit Arbeitsplatz sein. Wie und wo Menschen arbeiten, hat Einfluss auf ihre Gesundheit. Gesunde Menschen sind und bleiben die wichtigste Ressource von Unternehmen. Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft aus? Welchen Einfluss haben Arbeitsplätze der Zukunft auf die Gesundheit?

Zielpublikum

- Führungskräfte und Personalfachleute
- Gesundheitsbeauftragte in Unternehmen
- SpezialistInnen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Anbieter von Gesundheitsförderungsinstrumenten und -beratung
- VertreterInnen von öffentlichen Institutionen
- EntscheidungsträgerInnen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung

Tagungsgebühr

CHF 300.–

inkl. Mittagessen, Pausenverpflegung und Tagungsmappe

Veranstalter

Gesundheitsförderung Schweiz in Kooperation mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und der Suva

Patronat

Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich | Gesundheitsdirektion Kanton Zürich | ISPMZ Institut für Sozial- und Präventivmedizin Zürich | Universität/ETH Zürich | UniversitätsSpital Zürich

Tagungspartner und Unterstützer

Aproz | Bundesamt für Gesundheit BAG | Balance@work GmbH | bfu – Beratungsstelle für Unfallverhütung | DAR-VIDA | Die Schweizerische Post | EKAS – Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit | Helsana Versicherungen AG | IKB Integrale Kommunikations-Beratung AG | Life Performer | Schweizerischer Verband für Betriebliche Gesundheitsförderung SVBGF | Suissepro | Swiss Re | Walter Meier (Klima Schweiz) AG

Detailprogramm und Anmeldung:

www.gesundheitsfoerderung.ch/tagung



Gesundheitsförderung
Schweiz

in Kooperation mit



suva

Mehr als eine Versicherung
Mieux qu'une assurance
Più che un'assicurazione

Mitgliederversammlung 2012 in Bern

Die 105. Mitgliederversammlung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands fand am Freitag, 22. Juni, in Bern vor dem Arbeitgebertag 2012 statt. Die Delegierten beschlossen eine Statutenänderung, wonach Vorstandsmitglieder neu bis zu ihrem vollendeten 70. Altersjahr im Amt verbleiben können.

Die Traktanden der Mitgliederversammlung wurden wie immer speditiv erledigt: Sowohl das Protokoll der 104. Mitgliederversammlung vom 1. Juli 2011 in Zürich als auch den Jahresbericht 2011 genehmigten die Delegierten einstimmig und diskussionslos. Die Jahresrechnungen 2011 des Arbeitgeberverbands und der Dispositionskasse wie auch den Revisorenbericht hiess die Versammlung ebenso einstimmig gut. Auf Antrag der Treuhandgesellschaft OBT sowie der internen Rechnungsrevisoren erteilte sie dem Vorstand und dem Vorstands-ausschuss Décharge. Die vom Vorstand vorgeschlagenen Mitgliederbeiträge 2013 fanden ebenfalls uneingeschränkte Zustimmung.

Erhöhung der Altersgrenze

Ein weiterer Antrag, den der Vorstand an seiner Sitzung vom 22. Mai 2012 zuhanden der Mitgliederversammlung beschlossen hatte, betraf die statutarische Altersgrenze. Art. 12 Abs. 3 der Statuten besagt, dass die Amtsdauer der Vorstandsmitglieder drei Jahre beträgt und eine Wiederwahl bis zum 65. Altersjahr möglich ist. Dieselbe Regelung gilt auch für den Vorstands-ausschuss.

Der Vorstand vertrat die Auffassung, dass angesichts der vom Schweizerischen Arbeitgeberverband postulierten Heraufsetzung des Alters für den Rücktritt aus dem Erwerbsleben auch die altersmässige Begrenzung des Vorstandsmandats nach oben anzupassen sei. Dabei wollte er nicht nur eine Ausnahmeklausel, sondern die Beendigung der Mandatsdauer nach dem Erreichen des 70. Altersjahrs in die Statuten aufnehmen. Die entsprechend erforderliche Änderung der Statuten wurde von der Versammlung verabschiedet. Art. 12 Abs. 3 lautet neu: «Das Mandat erlischt

in jedem Fall nach vollendetem 70. Altersjahr auf den Termin der nächstfolgenden Mitgliederversammlung.»

Sämtliche zur Wiederwahl als Vorstandsmitglied vorgeschlagenen Persönlichkeiten wurden für eine weitere Amtsdauer bestätigt.

Rücktritte

Auf die Mitgliederversammlung 2012 haben folgende Vorstandsmitglieder ihren Rücktritt erklärt:

- Richard Bhend, Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV
- Lars Olaf Brendel, Swiss Cigarette
- Lukas Braunschweiler, ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)
- Thomas Isler, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen
- Paul Kurrus, Swiss International Air Lines Ltd.
- Josef Meier, AGV Banken – Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
- Nicolas Mühlemann, Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller ASPI

Präsident Valentin Vogt verabschiedete die Demissionäre mit dankenden und wertschätzenden Worten für die Jahre der Zusammenarbeit und der Kollegialität und wünschte ihnen viel Erfolg auf ihrem weiteren Lebensweg. Besonders hob er das Engagement des langjährigen Quästors Sepp Meier hervor. Er habe während neun Jahren nicht nur die Finanzen des Verbands gut betreut, sondern auch die Anliegen und die Perspektive der Banken in den Vorstands-ausschuss eingebracht. Aus bekannten Gründen sei das nicht immer einfach gewesen. Meier habe die heikle Aufgabe mit Offenheit gegenüber berechtigter

Kritik aus anderen Wirtschaftskreisen sowie mit viel Gespür für gesellschaftliche Sensibilitäten erfolgreich gelöst. Mit der Tatsache, dass Sepp Meier eine der besten Sitzungspräsenzen aufwies, würdigte Vogt dessen grosses Engagement für den Verband.

Ergänzungswahlen

Einstimmig wählte die Mitgliederversammlung die folgenden Persönlichkeiten neu in den Vorstand:

- Max Fritz, Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller ASPI
- Barend Fruithof, AGV Banken – Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
- Karin Keller-Sutter, Ständerätin, freige-wähltes Mitglied
- Paul Kurrus, AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt
- Markus Jordi, Schweizerische Bundesbahnen SBB
- Philip Mosimann, ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)
- Giulio Pè, Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV
- Martin Reichle, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen
- François Thoenen, Swiss Cigarette
- Dr. Hans C. Werner, Swisscom (Schweiz) AG

Der Präsident gratulierte den neuen Vorstandsmitgliedern zur Wahl und dankte allen wiedergewählten und neuen Vorstandsmitgliedern für die Bereitschaft zur Mitarbeit. ■ (SAV)

Arbeitsmarkt

Wie die Schweiz erfolgreich bleibt

Die Schweiz verdankt ihre Stärke dem liberalen und offenen Arbeitsmarkt: Das betonte Valentin Vogt am «Arbeitgebertag» in Bern. Der Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands plädiert dafür, die erfolgreiche Arbeitsmarkt-Politik fortzuführen und Angriffe auf die Personenfreizügigkeit und die Lohnfreiheit abzuwehren: Ein Auszug aus der Präsidialansprache.



Bild: zvg

Auch die Maschinenindustrie profitiert vom liberalen und offenen Schweizer Arbeitsmarkt.

Von der Performance des Schweizer Arbeitsmarkts profitieren die Arbeitnehmenden, die Arbeitgeber und die ganze Gesellschaft. Zudem genügt ein Blick nach Europa oder USA, um die Schweiz fast als Paradies erscheinen zu lassen. Da sollte man meinen, die dazugehörigen Erfolgsfaktoren seien allseits anerkannt und ungefährdet. Leider ist das nicht der Fall. Ja, wir stellen sogar fest, dass vor allem der liberale Arbeitsmarkt, die Sozialpartnerschaft und die Arbeitsmarkttöffnung wieder vermehrt unter Druck geraten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband muss hier mit Nachdruck Gegensteuer geben. Lassen Sie mich dafür drei wichtige Geschäfte nennen:

Die Öffnung des Arbeitsmarkts verteidigen

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird sich entschieden gegen die

Angriffe auf die Personenfreizügigkeit und insbesondere gegen die Zuwanderungs-Initiative der SVP zur Wehr setzen. Die Initianten behaupten ja, die Schweiz müsse die Zuwanderung aus den EU-Staaten autonom steuern und könne dank ihrer Attraktivität tatsächlich die ausländischen Arbeitskräfte selbst auswählen. Dabei verkennen sie aber die Vorteile der echten Arbeitsmarkttöffnung zur EU, sowohl für die Arbeitgeber wie für die Arbeitnehmenden. Die Rückkehr zum Kontingentsregime mit Inländervorrang und umfänglicher Prüfung der Arbeitsbedingungen wäre dagegen eine Rückkehr zur Bürokratie und zur erhöhten Entscheidungsunsicherheit für die Unternehmungen sowie die potenziellen Zuwanderer. Ohne Freizügigkeitsabkommen entfele auch die europaweit geltende Koordination der Sozialversicherungen und der Anerkennung von Berufsdiplomen.

Die Mobilität der qualifizierten Arbeitskräfte, die immer häufiger in verschiedenen Gastländern tätig sind, würde damit wieder stark behindert.

Bei alledem ist noch ganz grundsätzlich zu fragen, ob die Initiative ohne Kündigung des FZA umgesetzt werden könnte. Alle ideologisch unverblendeten Kenner der Materie geben darauf eine negative Antwort, das heisst wir setzten bei Annahme der Initiative wegen der Guillotine-Klausel gleich die ganzen Bilateralen I aufs Spiel. Wollen wir uns diesen doppelten Schnitt ins eigene Fleisch antun?

Gegen Eingriffe in die freie Lohnfindung

Ebenso vehement werden wir die 1:12-Initiative der Jungsozialisten und die Mindestlohn-Initiative des Gewerkschaftsbunds bekämpfen. Die Initiativen stellen gleich drei Elemente der

schweizerischen Arbeitsmarktordnung in Frage: Die Vertragsautonomie der Arbeitgeber, die Gestaltungsfreiheit der Sozialpartner und die dezentrale Lohnfindung.

Eingriffe in die Vertragsautonomie sind nur gerechtfertigt, wenn sie zum Schutz der Arbeitnehmenden und ihrer grundlegenden Interessen dienen. Die 1:12-Initiative verfolgt keines dieser beiden Ziele, sondern will bestimmte Vorstellungen über «gerechte Lohnverhältnisse» in die Verfassung schreiben. Einem solchen Eingriff in die Lohnpolitik fehlt in einer liberalen Wirtschaftsordnung jede Legitimität. Auch wenn er in einigen Chefetagen zu Entschädigungsexzessen missbraucht wurde, hat sich der geltende, flexible Regulierungsrahmen bewährt. Er ermöglicht den angestammten schweizerischen Unternehmungen eine international kompetitive Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und ist aus demselben Grund auch für neu zuziehende Firmen attraktiv.

Die Arbeitnehmenden profitieren von dieser Attraktivität, wogegen sie an der Regulierung der Top-Saläre kein unmittelbares Interesse haben. Dieses liegt vielmehr bei den Eigentümern, deren Gewinnanteile durch überhöhte Manager-Entschädigungen geschmälert werden. Soweit das Eigentum bei Aktionären liegt, stellt ihnen die laufende Aktienrechtsrevision ja die nötigen Instrumente zur Steuerung der Lohnpolitik «ihres» Unternehmens zur Verfügung. An ihnen ist es dann auch, bei der Wahrnehmung ihrer lohnpolitischen Verantwortung die gesellschaftliche Akzeptanz der Lohnstrukturen zu berücksichtigen.

Ablehnung gesetzlicher Mindestlöhne

Die Mindestlohn-Initiative spricht zwar von der «Förderung der Gesamtarbeitsverträge». Sie will aber den Sozialpartnern die Freiheit nehmen, die Löhne in den einzelnen Branchen und Unternehmungen nach ihrer Einschätzung der wirtschaftlichen Verhältnisse festzusetzen. Alle wären auf ein Minimum von 22 Franken pro Stunde verpflichtet und Gesamtarbeitsverträge, welche die Lohnverhandlungen auf der Firmenebene

belassen, würden zum Beispiel in öffentlichen Vergabeverfahren als minderwertig disqualifiziert. Von diesem Bannstrahl betroffen wäre auch der wichtige und traditionelle Gesamtarbeitsvertrag in der MEM-Industrie – ich hätte dem SGB mehr Geschichtsbewusstsein zugestanden!

Mindestlöhne sind auch abzulehnen, weil sie sich negativ auf die Beschäftigung auswirken, wenn sie deutlich über den effektiven bezahlten Löhnen liegen. Das ist beim vorgeschlagenen Mindestlohn von 4000 Franken bei einer 42-Stunden-Woche der Fall. Dieser Ansatz, den die Kantone noch erhöhen könnten, liegt im Verhältnis zu den Medianlöhnen viel höher als in vergleichbaren

«Das geschwundene Vertrauen in die Exponenten der Wirtschaft sollten wir ernst nehmen.»

europäischen Ländern. Nach Angaben der Initianten würden nicht weniger als 400 000 Arbeitnehmende, das heisst etwa zehn Prozent der Beschäftigten, zum Teil deutliche Lohnerhöhungen erhalten.

Ein solch tiefgreifender Eingriff in die schweizerischen Lohnstrukturen hätte bedenkliche Folgen für die betroffenen Arbeitsplätze. In vielen Fällen käme es zur Wegrationalisierung oder zum Export von Arbeitsplätzen, und wo die Stellen gehalten würden, wäre mit einer Zunahme des Leistungsdrucks zu rechnen. Leidtragende dieser Entwicklung wären gerade jene qualifikations- und leistungsschwächeren Personen, die angeblich mit Mindestlöhnen geschützt werden sollten. Ein klassischer sozialpolitischer Rohrkrepierer.

Lassen Sie mich an dieser Stelle noch eines klarstellen: Der Schweizerische Arbeitgeberverband verfolgt keine Niedriglohn-Strategie. Er will auch nicht, dass die Unternehmungen unter Verweis auf die mögliche Ergänzung mit Sozialleistungen ungerechtfertigt tiefe Löhne zahlen. Wir verweisen nur auf die ökonomische Tatsache, dass die Löhne von

der Produktivität der jeweiligen Stelle abhängen. Und wir setzen uns für die staatliche Existenzsicherung jener Menschen ein, deren Löhne für ein genügendes Auskommen nicht ausreichen.

Für Verantwortung und Vertrauen

Ich bin überzeugt, dass unser Einsatz für die schweizerische Arbeitsmarktordnung gut begründet und keineswegs nur von den Interessen der Arbeitgeber geleitet ist. Gleichwohl stösst er in der Öffentlichkeit und in der Politik auf erhebliche Widerstände. Weshalb? Auf diese Frage gibt es keine einfache Antwort. Aber zwei Punkte sollten wir als Arbeitgebervertreter ernst nehmen: Erstens das allgemeine Unbehagen über die künftige Entwicklung unserer Gesellschaft und zweitens das geschwundene Vertrauen in die Exponenten der Wirtschaft und ihren Umgang mit der ihnen anvertrauten Entscheidungsmacht. Wir müssen zum Beispiel auf die Sorgen der Menschen über die gesellschaftlichen Auswirkungen der Zuwanderung eingehen und dazu Lösungsvorschläge entwickeln. Wir dürfen uns nicht der Frage entziehen, wie wir auf beschränktem Raum weiteres Wachstum bewältigen wollen. Wir müssen vor allem das zunehmende Gefühl entkräften, die Vor- und Nachteile des Wachstums würden in der Gesellschaft einseitig verteilt.

Und wenn ich einen Weg zur Rückgewinnung des Vertrauens in die Wirtschaftsführer aufzeigen soll, dann nenne ich fünf Meilensteine: Wir müssen persönlich und wahrnehmbar führen – wir müssen das vorleben, was wir von anderen fordern – wir müssen gleiche Leistungs-Massstäbe im Erfolg und Misserfolg anlegen – wir müssen bei aller Internationalität in der schweizerischen Gesellschaft geerdet bleiben und wir müssen den Begriff der «Verantwortung» so wörtlich nehmen, dass wir auf Fragen zu unserem Verhalten und zu unseren Entscheidungen auch glaubwürdige Antworten geben können. ■

Die ganze Präsidialansprache von Valentin Vogt unter: www.arbeitgeber.ch



ABB Technikerschule, Baden
Höhere Fachschule HF
für eidg. anerkannte Bildungsgänge

Ihr Weiterbildungspartner

für eidg. anerkannte Bildungsgänge zum Dipl. Techniker HF

- **Betriebstechnik** (Einstieg auch mit KV möglich)
- **Logistik** (Einstieg auch mit KV möglich)
- **Energietechnik**
- **Konstruktionstechnik**
- **Gebäudeautomatik** (neuer Bildungsgang)
- **Informatik**
- **Systemtechnik**
- **Nachdiplomstudium** «Executive in Business Engineering»

**Lust auf
Bildung?**

Studienbeginn Oktober 2012

Sie sind herzlich eingeladen zum nächsten Infoabend

Datum: 20. August 2012, 18.15 Uhr (Aula)
Ort: ABB Technikerschule, Fabrikstrasse 1, 5400 Baden

Zielpublikum: Damen und Herren mit abgeschlossener einschlägiger Berufslehre oder mit gleichwertigen Kenntnissen.

Sind Sie interessiert?
Möchten Sie sich vorgängig über unsere Schule informieren?
Detailinformationen finden Sie auf unserer Website www.abbts.ch



«BÜLACHER GLAS»

produzieren wir heute nicht nur in der Schweiz, sondern auch in Österreich, Kroatien, Tschechien, in der Slowakei und in der Ukraine. www.vetropack.com

vetropack

Hier könnten Sie mit Ihrem Inserat werben.

Weitere Infos: Zürichsee Werbe AG, Pietro Stuck, Anzeigenleiter
Tel. 044 928 56 17, Fax 044 928 56 00, arbeitgeber@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch

Und welchen Nutzen haben wir davon?

Sie vermindern das Risiko staatlicher Kontrollen. Und profitieren als Arbeitgeber.

Weil wir Lohngleichheit belegen können?

Ja. Ihr Image ist besser, die Mitarbeitenden sind motivierter, die Rekrutierung ist einfacher.

O.K., wir machen mit!

Super, willkommen im Dialog!

Lohnleichheitsdialog für Unternehmen – Profitieren auch Sie!

Freiwillig, partnerschaftlich, wirksam – das ist der Lohnleichheitsdialog, initiiert und getragen von den Dachverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sowie vom Bund.

Engagieren Sie sich für gleiche Löhne von Frauen und Männern. Und profitieren Sie davon – denn Lohnleichheit zahlt sich für Ihr Unternehmen aus: Sie positionieren sich damit als fortschrittlicher Arbeitgeber.

Alle Unternehmen können sich freiwillig an diesem Dialog beteiligen und die Lohnleichheit in ihrem Betrieb überprüfen.

www.lohnleichheitsdialog.ch

Lohnleichheitsdialog
Dialogue sur l'égalité des salaires
Dialogo sulla parità salariale



Reinhard K. Sprenger

Absage an die Abgesänge



Bild: zvg

Trostlos in Davos: Da orakelt ein alters-sentimentaler Impresario am WEF über das «Ende des Kapitalismus» – und niemand steht auf, um ihn entschlossen darauf hinzuweisen, dass noch ein paar Milliarden Menschen auf den Wohlstand warten, den freie Märkte erzeugen. Aber er steht mit seiner Meinung zweifellos im Hauptstrom jenes Zeitgeistes, der uns von den Zumutungen der Freiheit entlasten will. Selbst Starökonomien wie Nouriel Roubini entdecken ihre Liebe zu Marx, konstatieren, dass der Kapitalismus sich selbst zerstöre. Und im Fernsehen werden Abend für Abend Gessler-Hüte gegrüsst: «Übertreibungen, jaja, Raubtierkapitalismus, nein, nein, und gegen überhöhte Gehälter sowieso.»

Das Auffälligste ist der Jubel, mit dem grosse Teile der Medienschaffenden den vermeintlichen «Ruin des kapitalistischen Heilsversprechens» feiern. So als wäre ein Damm gebrochen und sie hätten dahinter nur auf den Tag der Abrechnung gewartet, sie, die es ja schon immer wussten und schon heimlich die Nachrufe vorbereitet hatten. Nun werden Eurokrise, strauchelnde Banken, monströse Managergehälter und Privatisierungsexzesse in einen Sack gestopft, «Kapitalismus» darauf geschrieben und munter darauf eingedroschen.

Sie reden dann von «Gier», wo es um Gewinnstreben geht, und wo dazwischen die Grenze liegt, das haben sie auch schon immer gewusst. Sie sprechen vom «Marktversagen» und wollen vergessen machen, dass die Politik es war, die in den USA den Geldhahn aufdrehte,

um damit Wählerstimmen zu kaufen. Feixend konstatieren sie, der freie Markt heile sich eben nicht selbst, und sie wollen nicht wahrhaben, dass gerade der Hypothekenmarkt in den USA eben kein Markt war.

Aber was macht eigentlich die «Pleite der letzten Utopie» («Die Zeit») so sexy? Welche psychische Disposition ist dazu nötig? Es ist der Tröstungsgewinn der Deuter, die den Machern schon immer die grösseren Profite neideten. Es ist die klammheimliche Freude jener, die den Zug zu grossem Wohlstand schon ohne sie abgefahren glaubten. Sie wissen, dass es ihnen zwar gut geht, glauben aber, dass es anderen besser geht, und das konnten sie noch nie ertragen. Es ist letztlich der Herrschaftsanspruch des Lehrers über den Kaufmann, des Geistes über das Kapital, der sichtbaren Faust des Staates über die unsichtbare Hand des Marktes.

Aber die das so aufatmen – sie atmen dünne Luft. Überall in der Welt wachsen die Volkswirtschaften mit hohem Freiheitsgrad stärker als regulierte Staatswirtschaften, überall fliessen Investitionen in Länder mit geringer Staatsquote, und nirgendwo verdienen die professionellen Absänger der Freiheit so gut wie in wirtschaftsliberalen Ländern. Sie träumen mit hin einen Traum, von dem sie nicht wirklich hoffen dürfen, dass er Realität wird.

Wo aber sind die Wirtschaftsführer, die sich wehren, die die Stimme erheben, die kraftvoll den antiliberalen Reflexen Einhalt gebietet? Wo steht jemand auf und nutzt die kleine Chance für ökonomischen Sachverstand und die Verteidigung des bürgerlichen Lebensstils? Wo sind sie, die doch bis in die gesellschaftliche Spitze befördert wurden und betriebsintern so gerne den Anspruch des Vorbildlichen erheben? Nicht handeln heisst zustimmen. Oder ist genau das das Problem? Dann haben wir wirklich eine Krise – wenn die Marktfreunde glauben, die Marktfemde hätten Recht. ■

Reinhard K. Sprenger ist Managementberater und Autor.

Optrel AG, Wattwil

Mit Innovation zurück an die Weltspitze

Die Optrel AG ist Technologieführerin für Schweiss-Schutzhelme. Vor zwei Jahren haben die Gebrüder Marco und René Koch das Wattwiler Unternehmen übernommen. Seither bleibt kein Stein auf dem andern. Die beiden Eigentümer planen nichts weniger, als den Schweisshelm neu zu erfinden. **Michael Zollinger**

Die relativ kurze Firmengeschichte von Optrel ist bemerkenswert und bewegt. Mitte der Achtzigerjahre von Albert Koch mitgegründet, verkaufte dieser das Unternehmen 1989 ans Management. Dieses wiederum veräusserte 1999 an die französische Bacou-Gruppe, die nach einer Fusion ihrerseits im Sperian-Konzern aufging. Vor zwei Jahren waren es dann ausgerechnet die beiden Söhne von Albert Koch – René und Marco Koch –, die das Unternehmen zurück in die Familie holten. Es hatte im Toggenburg die Betriebsschliessung und die Auslagerung der Arbeitsplätze in die Slowakei gedroht.

So genannte aktive Schweisshelme sind seit den Anfängen das Kerngeschäft von Optrel. Das Unternehmen gehört zu den Pionieren in dem Bereich. Aktive Schweisshelme dunkeln beim Schweissen selbständig ab, durch den Einsatz von Flüssigkristallen. Ist der Schweisser nicht am Schweissen, kann er durch die Blendschutzkassette auf das Schweissobjekt sehen. Die Blendschutzkassette mit den Flüssigkristallen ist das Herz der Optrel-Schweisshelme. Dieses wird bis heute in Wattwil entwickelt und auch hergestellt.

Im Schutzhelm steckt High-Tech

Es handelt sich um ein komplexes High-tech-Produkt, dessen Handling viel Know-how erfordert und das aufwendige Testverfahren nötig macht. Nebst der Rettung der 50 Arbeitsplätze in Wattwil waren es dieses Know-how und die starke Marke Optrel, was die Gebrüder Koch zum Kauf der Firma bewogen, wie Marco Koch betont. Mehrere Jahre war er im gleichen Bürokomplex tätig gewesen, wo er die IST, die Innovative Sensor Technology AG, ein Unternehmen für Mikrosensorik, auf- und ausbaute,

und das er im Jahr 2005 an die Endress+Hauser-Gruppe verkaufte. In den Gängen kam er hautnah in Berührung mit den Turbulenzen bei Optrel.

Während sein Bruder René Koch projektbezogen wirkt, ist Marco Koch heute als Mehrheitsaktionär vollamtlicher Verwaltungsratspräsident und auch als CFO im Unternehmen tätig. Ums ope-

«Die wichtigste Säule der neuen Strategie ist die weitere Steigerung der Innovationskraft.»

relative Tagesgeschäft kümmern sich ein CEO sowie ein COO. Fragt man Marco Koch, was sich seit der Übernahme im Sommer 2010 im Wattwiler Glaspalast verändert hat, so überlegt er kurz, lächelt dann und sagt: «Eigentlich alles!» Freilich nicht alles auf einmal. Koch ist unternehmerisch zu erfahren, als dass er von einem Tag auf den andern alles umgestellt hätte.

Zunächst erfolgte die vollständige Neupositionierung des Markenauftritts. Unter Sperian war der Name Optrel weit in den Hintergrund gerückt. Die meisten Helme wurden unter der Marke Sperian verkauft. Ein strategischer Fehler, wie Koch heute sagt, handelt es sich doch in Fachkreisen um einen sehr starken Brand. Heute kommt die Marke frisch und dynamisch daher und versucht gezielt, stärker die jüngere Generation von Schweissern anzusprechen.

Zu 95 Prozent im Export tätig

Wichtig war sodann in Wattwil der Ausbau der Entwicklungsabteilung. «Un-

sere Chance ist die Technologieführerschaft», ist Koch überzeugt, «deshalb müssen wir in dem Bereich auch investieren.» Im ganzen Unternehmen wurde die Belegschaft verjüngt, bei gleichzeitiger Sicherung des wichtigen Technologie-Know-hows, spricht der Weiterbeschäftigung erfahrener und langjähriger Mitarbeitender. Langsam aber sicher weht jetzt ein frischer Wind durchs Unternehmen, das als blosser Sparte eines Grosskonzerns am Schluss wenig dynamisch aufgetreten war. 90 Prozent der Produkte gehen bis heute in den Profibereich und dienen Schweissern in Industrie und Gewerbe auf der ganzen Welt als wichtiges Arbeitsinstrument.

Mit einem Exportanteil von 95 Prozent ist Optrel sehr stark exportorientiert, wobei die wichtigsten Märkte Deutschland, Frankreich und die USA sind. Präsent ist man aber auch im Resteuropa, Brasilien, Australien und dank einer neuen Partnerschaft verstärkt auch in Russland. Der Verkauf läuft fast überall zweistufig – über Generalimporteure und den Fachhandel.

Laut Koch will man nun wieder näher zum Kunden mit den erklärungsintensiven Produkten. Unter Sperian seien die Produkte zu stark als blosses Arbeitsschutz-Zubehör behandelt worden. Beim Schweissprozess spielt die Sicherheit des Schweissers eine zentrale Rolle. Giftige Dämpfe entstehen und das ultraviolette Licht kann die Augen schädigen. Die Produkte von Optrel enthalten nicht nur die Blendschutzkassetten, sondern auch hitzereflektierende Farbe, und gewisse Modelle haben eingebaute Frischluftsysteme. «Wir müssen den Kunden wieder mehr spüren. Wir machen die Arbeit des Schweissers ja nicht nur sicherer, sondern auch komfortabler und vor allem effizienter», betont ►



Bilder: zlg

Weltweit im Einsatz für die Sicherheit des Schweissers: Die schützenden Hightech-Helme von Optrel, teils mit integriertem Frischluftsystem. VR-Präsident und CFO Marco Koch (Mitte rechts) strebt mit seinem Unternehmen in Wattwil eine führende Position in der technologischen Weiterentwicklung an.



Aktive Schweisshelme – das Kerngeschäft von Optrel – dunkeln beim Schweißen selbständig ab.

- Koch. Mit aufwendigen neuen Produktvideos auf der firmeneigenen Website wurden erste wichtige kommunikative Schritte eingeleitet.

Ein weiteres Projekt ist aktuell die Optimierung sämtlicher Produktionsprozesse in Wattwil. Koch: «Wir müssen und wollen effizienter werden und haben uns zum Ziel gesetzt, innert 48 Stunden in ganz Europa ausliefern zu können.»

Innovation an erster Stelle

Herausforderungen gibt es viele. So geht auch der starke Franken freilich nicht spurlos am Unternehmen vorbei, wie der 45-Jährige einräumt. Ende 2011 wurde man empfindlich getroffen und kam nicht umhin, für die Belegschaft Kurzarbeit einzuführen, womit Entlassungen glücklicherweise vermieden werden

konnten. Weitere Effizienzsteigerungen respektive Sparmassnahmen wurden hingegen unumgänglich. So werden gewisse Komponenten neu in Europa statt bei Partnern in der Region beschafft. Noch immer arbeitet Optrel aber mit mehreren regionalen KMU zusammen.

Als wichtigste Säule in der neuen Firmenstrategie von Optrel sieht Marco Koch ganz klar die weitere Steigerung der Innovationskraft. Dank der erstarkten und ausgebauten Entwicklungsabteilung soll der Schweisshelm nochmals «auf eine neue Stufe» gehoben werden, wie sich der neue Mehrheitsaktionär ausdrückt. In welche Richtung es geht, bleibt noch Geschäftsgeheimnis. Es geht aber um weit mehr als nur um ein neues Design. Die Zusammenarbeit mit namhaften Schweissmaschinenherstellern laufe auf Hochtouren. Man werde wiederum ein Pionier sein. Zudem seien auf dem ganzen Feld der Flüssigkristalle noch diverse Anwendungsbereiche denkbar. Bereits heute ist Optrel in der Medizintechnik tätig – mit Schutzbrillen für Dermatologen. Als weiteres Standbein will man im Bereich Atemschutz mit neuen Produkten auf den Markt kommen. Neue industrielle Verfahren nicht nur beim Schweißen machten den Arbeitsschutz immer anspruchsvoller, weshalb hier einiges Potenzial bestünde. Zur Innovation ist Optrel aber regelrecht gezwungen, nimmt doch der Druck der asiatischen Konkurrenz auch in dieser Branche rapide zu. Preislich haben die Europäer keine Chance, also bleibt nur, auf die Karte Innovation zu setzen.

nenherstellern laufe auf Hochtouren. Man werde wiederum ein Pionier sein. Zudem seien auf dem ganzen Feld der Flüssigkristalle noch diverse Anwendungsbereiche denkbar. Bereits heute ist Optrel in der Medizintechnik tätig – mit Schutzbrillen für Dermatologen. Als weiteres Standbein will man im Bereich Atemschutz mit neuen Produkten auf den Markt kommen. Neue industrielle Verfahren nicht nur beim Schweißen machten den Arbeitsschutz immer anspruchsvoller, weshalb hier einiges Potenzial bestünde. Zur Innovation ist Optrel aber regelrecht gezwungen, nimmt doch der Druck der asiatischen Konkurrenz auch in dieser Branche rapide zu. Preislich haben die Europäer keine Chance, also bleibt nur, auf die Karte Innovation zu setzen.

Werte und etwas Sinnvolles schaffen

Es geht um einen langen Prozess des Kulturwandels, den die Gebrüder Koch bei Optrel in Wattwil anstreben. Die beiden sind sich sehr wohl bewusst, dass dieser Zeit braucht und nicht mit der Brechstange herbeigeführt werden kann. Von der Belegschaft erwarten sie aber Leidenschaft und Freude an der Arbeit, Offenheit für Neues und, dass sie über den eigenen Tellerrand hinausblicken. Im Gegenzug sei man bereit, viel Verantwortung zu übertragen. «Der Erfolg ist nicht das Ziel, sondern das Resultat unserer Arbeit. Wir wollen Werte und etwas Sinnvolles schaffen», lautet das Credo des Vollblutunternehmers Marco Koch: «Wir sind die Selbstgestalter unserer Zukunft – und das lässt uns optimistisch in die Zukunft blicken.» ■

Möchten Sie regelmässig die aktuellsten arbeitgeberrelevanten Informationen erhalten?

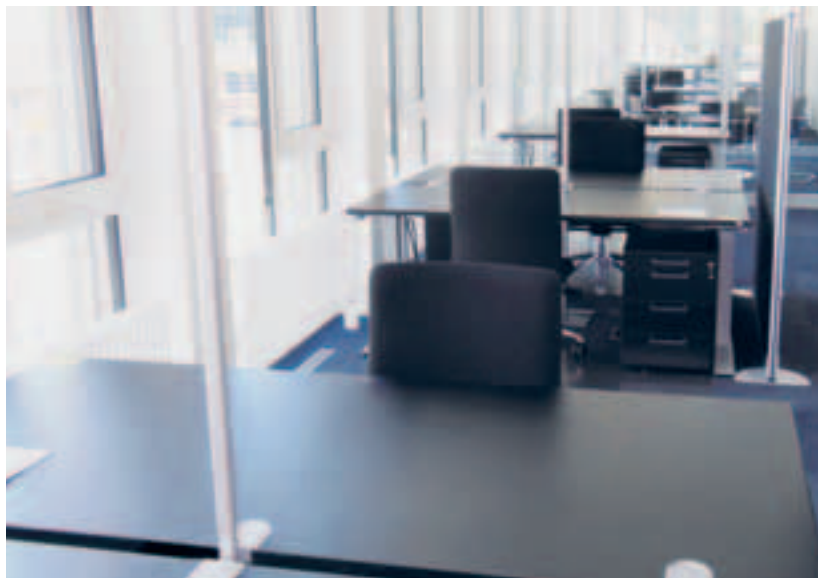
Dann abonnieren Sie den

Newsletter des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

Registrieren Sie sich einfach im Internet auf: www.arbeitgeber.ch

Büromöbel im Aufbruch

Die Erfolgsfaktoren für Raumkonzepte und Arbeitsplätze verändern sich und werden flexibler. Das moderne Büro lebt heute zunehmend von kreativen Zonen der Zusammenarbeit. Wie kann man den Raum effizienter nutzen und gleichzeitig auch so attraktiv gestalten, dass Arbeiten Freude macht?



80 zeitgemässe Arbeitsplätze in einem Verwaltungsgebäude in Pfäffikon/SZ, geplant und realisiert im Frühjahr 2012 durch Diga Möbel AG

Zeitgemässe KMU-Betriebe sind heute mit Fragen zu Open Space, Desksharing, Akustik, Licht und Raumgestaltung konfrontiert. Ohne professionelle Hilfe ist man hier rasch überfordert.

Die Wissensgesellschaft ist heute Realität! Heute entscheiden das frühzeitige Erkennen von Nachfragetrends und die Entwicklung bahnbrechender Innovationen zunehmend über die Wettbewerbsfähigkeit. Das Traditionsunternehmen Diga in Galgenen/SZ verfügt auf diesem Gebiet nicht nur über ein enormes Know How, es bietet allen KMU-Betrieben sein umfassendes FullService-Dienstleistungspaket unentgeltlich an.

Eine der grössten Herausforderungen der Zukunft ist die Aktivierung der Produktivitäts-

potentiale. Trotz rasanter Entwicklung der Kommunikationstechnik, welche die Arbeit an nahezu jedem Ort ermöglicht, ist der Arbeits- und Lebensraum Büro nach wie vor der Ort, wo wesentliche Teile des Wissens «produziert» werden.

Wir sind davon überzeugt, dass Räume und deren Einrichtung einen grossen Einfluss auf die Motivation, Leistung und Gesundheit der Menschen haben und somit einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Produktivität leisten können.

Qualität und ein hervorragendes Preis-Leistungsverhältnis sind dabei eine Selbstverständlichkeit. Um diese Ziele zu erreichen und gleichzeitig den innovativen Ansprüchen gerecht zu werden,

arbeitet Diga mit renommierten Forschungsinstituten und erfahrenen Designern zusammen. Darüber hinaus ist der ständige Dialog mit Kunden, Fachhandelspartnern und Mitarbeitern aus allen Bereichen eine wichtige Quelle für neue Ideen, die in Funktion und Design der Produkte umgesetzt werden. Zur Verwirklichung eines ganzheitlichen Denkansatzes bietet Diga seine Produkte in Verbindung mit umfangreichen Service- und Dienstleistungspaketen an.

Service aus einer Hand!

Ganzheitliche Konzepte brauchen ganzheitliche Lösungen. Deshalb bietet Diga seinen Kunden ein abgestimmtes Service- und Dienstleistungskonzept an:



Beratung

Nur die gründliche Analyse der Arbeitsprozesse und die Ableitung optimierter Strukturen können eine echte Produktivitätssteigerung bewirken. Deshalb hat Diga seine VerkaufsberaterInnen alle zu geprüften Arbeitsplatzexperten ausbilden lassen.

Planung

Die qualifizierten Planer bei Diga entwerfen Ihre massgeschneiderten Lösungen mit Hilfe modernster Hilfsmittel. Dabei werden neben den Möbelkomponenten auch Licht-, Akustik-, Wand- und Bodenelemente in die Planung einbezogen.

Lieferung und Montage

Die pünktliche und qualitätsgerechte Lieferung der Möbel sind wesentlicher Bestandteil des Service- und Dienstleistungskonzeptes von Diga. Auf Wunsch des Kunden, übernimmt Diga die komplette Aufstellung der neuen Büromöbel vor Ort. Dafür wird den Kunden ein ausgezeichnetes Montageservice geboten – schnell, kompetent und zuverlässig.

Weitere Auskünfte:

Diga Infoservice Tel. 055 450 55 55 oder www.diga.ch



Interview mit Stefan Ritler, BSV-Vizedirektor und Leiter Geschäftsfeld IV

«Quoten wären der Integration von Handicapierten nicht förderlich»

Tausende IV-Rentnerinnen und -Rentner sollen wieder arbeiten. Dieses Ziel der 6. IV-Revision ist ambitioniert. Stefan Ritler, Vizedirektor des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) und Leiter Geschäftsfeld IV, setzt auf die Instrumente aus dem Werkzeugkasten der Invalidenversicherung. Und auf die Stärkung der IV-Stellen, um Arbeitgeber für die Wiedereingliederung zu gewinnen. **Jürg Wiler**

Herr Ritler, seit dem 1. Januar 2012 – mit dem Inkrafttreten der IV-Revision 6a – verfügt die Invalidenversicherung über starke zusätzliche Instrumente für die Eingliederung. Diese Instrumente müssen nun genutzt werden: von den Arbeitgebern, den IV-Stellen und den Betroffenen. Lassen sich nach sieben Monaten seit dem Start bereits erste Tendenzen feststellen?

Stefan Ritler: Schwerpunkt der IV-Revision 6a ist die eingliederungsorientierte Rentenrevision. Ziel ist es, IV-Rentnerinnen und -Rentnern mit Potenzial den Einstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Nun gilt es, genügend Arbeitgeber zu finden, die entsprechende Arbeitsplätze anbieten. Die IV-Stellen arbeiten intensiv daran. Nach gut einem halben Jahr können wir den Erfolg jedoch noch nicht beurteilen. Das wird erst in drei bis vier Jahren möglich sein. Die Ausrichtung aber stimmt.

Wie beurteilen Sie die Instrumente Arbeitsversuch und Personalverleih?

Beim Arbeitsversuch vermittelt die IV-Stelle Arbeitgebern Personen mit einem geeigneten Profil für eine Dauer von bis zu sechs Monaten, ohne dass ein Arbeitsverhältnis entsteht. Davon profitieren der Arbeitgeber und die versicherte Person. Der Arbeitgeber kann ohne grosses Risiko und mit geringem Rekrutierungsaufwand einen potenziellen künftigen Angestellten kennenlernen. Die versicherte Person wiederum hat die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten im ersten Arbeitsmarkt unter Beweis zu stellen. Dabei erhält sie während dieser Zeit weiterhin ihre IV-Rente.

Der Personalverleih ist ein Instrument, das erst mit der IV-Revision 6b einge-



Stefan Ritler: «Es bewegt sich etwas, am Ziel sind wir aber noch lange nicht.»

führt werden soll. Seit 2007 wird er in einem Pilotversuch getestet. Erste Ergebnisse sind erfolgversprechend. Bis zum 1. Oktober 2012 werden wir das Konzept jedoch noch optimieren. Der Personalverleih zielt auch darauf ab, versicherten Personen den ersten Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Er bietet sich insbesondere dann an, wenn ein Unternehmen nur eine vorübergehende Beschäftigung anbieten kann oder noch keine direkte Anstellung riskieren möchte.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist sich bewusst, dass die mit der 6. IV-Revision anvisierte Rückführung von rund 17 000 Rentenbezüglern ins Erwerbsleben ambitioniert ist. Wie beurteilen Sie die Erfolgchancen zahlenmässig?

Die IV bietet mit den Instrumenten einen grossen Werkzeugkasten an, um die Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu ermöglichen. Letztlich hängt der Erfolg aber davon ab, ob alle Beteiligten am selben Strick ziehen. 2007 wurden 5800

Personen in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert, das bedeutet Arbeitsplatz-erhalt, Umplatzierung beim bestehenden Arbeitgeber oder eine neue Arbeitsstelle. 2011 waren es rund 11 500 Personen. Es bewegt sich also etwas, am Ziel sind wir aber noch lange nicht.

Unternehmer weisen vermehrt darauf hin, dass handycapierte oder gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende die volle Arbeitsleistung erbringen können, wenn sie im Betrieb am richtigen Ort – unter Umständen auch in Teilpensen – eingesetzt werden. Was meinen Sie dazu?

Ja, das stimmt. Es entsteht diesbezüglich aber oft ein Missverständnis. Die Resterwerbsfähigkeit bezieht sich nicht auf ein allfälliges Arbeitspensum, sondern auf das Einkommen, das noch erzielt werden kann. Wenn jemand eine halbe Rente hat, so heisst das nicht, dass er oder sie nur noch in einem 50-Prozent-Pensum arbeiten kann, sondern dass diese Person nun noch 50 Prozent ihres früheren Einkommens erzielen kann. Die Arbeitsleistung kann jedoch über mehrere Tage verteilt werden; zum Beispiel könnte die Präsenzzeit 80 Prozent betragen, aber mit einer Leistungseinschränkung von 30 Prozent.

Nicht selten ist die Forderung nach Einführung einer arbeitgeberbezogenen Integrationsquote zu hören, eventuell kombiniert mit einem Bonus-/Malus-System. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist überzeugt, dass eine solche Massnahme nicht zielführend wäre. Was denken Sie darüber?

Die Bedeutung von Quoten wird überschätzt. Die Schweiz hat einen liberalen

Arbeitsmarkt, der es den Arbeitgebern ermöglicht, sich von Arbeitnehmenden auch wieder zu trennen. Genauso agil reagiert er aber auch, wenn Arbeitskräfte benötigt werden. Das ist eine Chance. Denken Sie nur an den Fachkräftemangel. Quoten würden den liberalen Arbeitsmarkt aber schwächen, was der Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen nicht förderlich wäre. Genauso wichtig ist aber auch, dass Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung nicht einfach als «Quotenbehinderte» betrachtet werden. Vielmehr bringen sie Ressourcen mit und haben einen Mehrwert für Unternehmen. Ausserdem würden wir mit einer solchen Regelung diese Gruppe gegen Langzeitarbeitslose und junge Stellensuchende ausspielen.

Neben den personell verstärkten kantonalen IV-Stellen müssen alle am Eingliederungsprozess beteiligten Stakeholder – also Arbeitgeber, Betroffene, Mitarbeitende, ja auch die ganze Gesellschaft – für die Aufgabe der Wiedereingliederung sensibilisiert und motiviert werden. Mit der Arbeitgeber-Informationskampagne zu den neuen IV-Massnahmen wurde ein erster Schritt getan. Welche nächsten Schritte müssen folgen?

Die Arbeitgeber-Informationskampagne ist eine von acht Massnahmen, die das BSV in Zusammenarbeit unter anderem mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband erarbeitet hat. Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Stärkung der IV-Stellen bei ihren Aktivitäten zur Gewinnung der Arbeitgeber. Dort ist noch viel Potenzial vorhanden, auch wenn die IV-Stellen schon sehr aktiv sind. Es geht darum, ein tragfähiges Beziehungsnetz zum lokalen Gewerbe und den kantonalen Wirtschaftsverbänden aufzubauen.

Für die IV wurde ein Sanierungsplan erstellt, in dem die Wirtschaft sich unter anderem für die befristete Erhöhung der Mehrwertsteuer bis Ende 2017 eingesetzt hat. Wurde der Sanierungsplan bisher durchgehalten?

Die rote Null, welche die IV 2011 schrieb, ist der befristeten Zusatzfinanzierung

zu verdanken. Gemäss der Botschaft des Bundesrates zur IV-Revision 6b soll die IV ab 2018 einen ausgeglichenen Haushalt haben und Ende 2025 schuldenfrei sein. Das ist möglich. Der Zeitpunkt der Entschuldung kann sich aber je nach Szenario verschieben. Wer hätte zum Beispiel vor zehn Jahren die Euro- oder Bankenkrise vorhergesagt? Projektionen über einen längeren Zeithorizont sind sehr schwierig. Die wirtschaftliche und demografische Entwicklung hat einen sehr grossen Einfluss auf den Zeitpunkt der Entschuldung.

Nun wenden sich jedoch Behindertenverbände, Gewerkschaften und andere Stakeholder gegen den letzten und notwendigen Schritt, die IV-Revision 6b. Welche Erfolgchancen hat Ihrer Meinung nach die IV-Revision 6b angesichts dieser Ausgangslage?

Der Ständerat hat bereits Korrekturen am Vorschlag des Bundesrates vorgenommen. Zurzeit diskutiert die sozial- und gesundheitspolitische Kommission des Nationalrates darüber. Nebst den

von Ihnen genannten Interessenvertretern gibt es aber auch Voten, denen die IV-Revision 6b zu wenig weit geht. Erst nach der parlamentarischen Debatte sehen wir, was übrig bleibt, und ob das – falls es zu einem Referendum kommt – vor dem Volk mehrheitsfähig ist.

Integriert auch die öffentliche Verwaltung respektive das BSV gesundheitlich beeinträchtigte Menschen?

Der Bundesrat hat am 22. Juni 2011 Vorgaben zur Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in der Bundesverwaltung verabschiedet. Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und die Förderung der Integration sind Bestandteile des Personalmanagements auf allen Stufen und in allen Personal- und Führungsprozessen. Ziel ist es, dass der Anteil beschäftigter Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bis 2015 ein bis zwei Prozent beträgt; im BSV sind es zurzeit 14 von insgesamt 320 Personen, also 4,4 Prozent. ■

IV-Revision: Informationen für Arbeitgeber

Eine Kampagne für Arbeitgeber informiert über das erste Massnahmenpaket zur 6. Revision der Invalidenversicherung. Der Schweizerische Arbeitgeberverband, der Schweizerische Gewerbeverband, die IV-Stellen-Konferenz und das Bundesamt für Sozialversicherungen haben entsprechende Informationsmaterialien erarbeitet.

Flyer und Broschüre kostenlos erhältlich

Der Flyer «Unterstützung für Arbeitgeber – Neuerungen in der IV» im Format A5 zeigt die wichtigsten Neuerungen in der IV auf und welche Dienstleistungen Arbeitgeber erwarten können. Nebst Antworten zu Fragen bei der Unterstützung durch Fachleute der IV-Stellen sind Kontaktadressen aufgeführt, dazu kommt ein Bestellatol für den Leitfaden.

Die Broschüre «Leitfaden für die berufliche Eingliederung» im Format A5 enthält Sachinformation für Arbeitgeber, Geschäftsführer und Personalverantwortliche: Massnahmen bei Arbeitsunfähigkeit eines Angestellten, Schritte bei der Wiedereingliederung von Rentenbezüglern, Fristen und Prozesse, Fallbeispiele, Checklisten und ausführliche Kontaktlisten.

Sämtliche Informationsmittel sind kostenlos und auch elektronisch in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich.

www.ahv-iv.info/arbeitgeber



Dieser Ausgabe des «Schweizer Arbeitgeber» liegt zudem ein Flyer «Erfolgreiche berufliche Integration» der Vereinigung Cerebral Schweiz bei. ■ (Wi)

Lohnungleichheit

Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als Männer

Die Resultate der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2010 zeigen klar, dass der Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann noch längst nicht umgesetzt ist. Die Wirtschaft, die auf die Beteiligung der Frauen in Zukunft vermehrt angewiesen ist, bleibt damit gefordert. **Ruth Derrer Balladore**

Die letzte Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik hat gezeigt, dass auch 2010 der durchschnittliche Monatslohn der Frauen (5221 Franken) unter demjenigen der Männer (6397 Franken) lag. Das entspricht einer Lohn Differenz von 18,4 Prozent. Nachdem dieser Unterschied zwischen 1998 und 2006 von 21,4 auf 18,9 Prozent zurückgegangen war, lag er 2008 wieder bei 19,3 Prozent. Umso erfreulicher, dass das Resultat von 2010 den klaren Trend der sich verkleinernden Lohndifferenz bestätigt.

Die Lohnunterschiede sind nicht in allen Regionen gleich gross. So ist die Lohndifferenz in Zürich am grössten (23,8 Prozent) und in der Genfersee-Region am tiefsten (12,5 Prozent). Darüber hinaus lassen sich auch Unterschiede nach Lohnsegmenten feststellen. 4,6

Prozent der Männer und 18,8 Prozent der Frauen sind im tiefsten Lohnsegment bis 4000 Franken angesiedelt. Umgekehrt bezogen Frauen im Jahr 2010 seltener Spitzensaläre von über 10 000 Franken (1,1 Prozent der Frauen und 5,1 Prozent der Männer).

Differenz steigt mit Alter und Anforderungen

Nach wie vor nimmt der Abstand zwischen den Frauen- und Männerlöhnen mit steigendem Alter markant zu. Die heute noch nicht beantwortete Frage ist jedoch, wie sich die zunehmend gleich qualifizierte Ausbildung der Frauen auf die Lohndifferenz auswirkt. So scheint sich die Lohnschere zwischen den Männern und Frauen bis zum Alter von 40 Jahren in der letzten Zeit leicht zu schliessen, während sie bei den Ar-

beitnehmenden über 40 Jahren gleich bleibt. Dies lässt sich möglicherweise mit dem teilweisen oder zeitweise sogar

«Die Lohndifferenz steigt markant mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes.»

ganzen Rückzug der Frauen aus dem Berufsleben zu Gunsten der Familie erklären. Auch heute verzichten Frauen oft zu Gunsten der Verfügbarkeit für die Familie auf eine Beförderung.

Ein hoher Ausbildungsabschluss erhöht im Allgemeinen die Chancen auf eine gut bezahlte Arbeit. Interessanterweise steigt die Lohndifferenz markant mit dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes. Damit wird den Frauen die Botschaft vermittelt, dass es sich unter dem Aspekt der Lohnungleichheit nicht lohnt, anspruchsvolle Tätigkeiten anzustreben.

Fragebogen sorgfältig ausfüllen

Die Lohndifferenz setzt sich zusammen aus Faktoren, die mit dem Arbeitsplatz und persönlichen Qualifikationen zusammenhängen (siehe Urteil zu Lohnungleichheit auf Seite 12). Was sich mit diesen Merkmalen nicht erklären lässt, gilt als diskriminierend. Hier ist in den Unternehmen anzusetzen. Die Löhne von Männern und Frauen sind in Bezug auf solche nicht erklärbaren Unterschiede zu überprüfen. Der Bund hat dazu das kostenlose Tool «LOGIB» entwickelt, das auf den Daten der Lohnstrukturer-

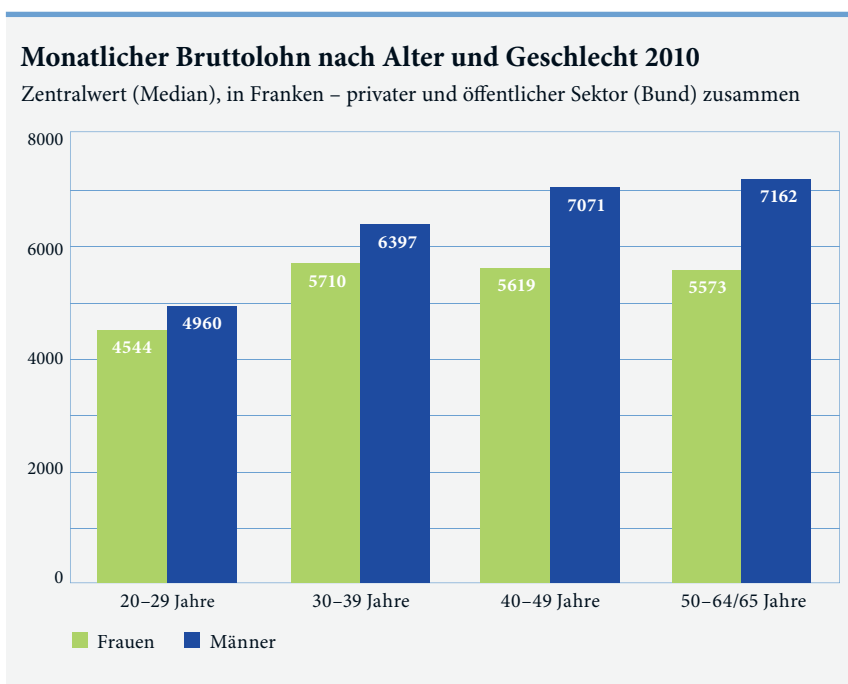




Bild: Stockphoto.com/Anne Bak Pedersen

Bei jüngeren erwerbstätigen Männern und Frauen zeigt sich in letzter Zeit eine leicht rückläufige Lohndifferenz.

hebung basiert. Wenn im September wieder die Fragebogen zur Lohnstrukturhebung verschickt werden, lohnt es sich, diesen genügend Aufmerksamkeit zu schenken und die gefragten Angaben sorgfältig einzufüllen. Damit kann man anschliessend mit geringem Aufwand mittels LOGIB (siehe Kasten) eine erste Antwort auf die Frage erhalten, ob im Unternehmen diskriminierende Lohndifferenzen bestehen.

Was bedeutet gleichwertige Arbeit?

Während mit diesen Instrumenten die Frage «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» relativ einfach zu prüfen ist, wird es bei der Forderung «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» viel schwieriger. Es gilt zu definieren, was gleichwertig ist. Häufig liegen die Gründe für geschlechtsspezifische Diskriminierung in einer unterschiedlichen Arbeits- und Leistungsbewertung von Frauen und Männern. Qualifikationen, die für mehrheitlich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten erforderlich sind, werden zu wenig wahrgenommen, geschätzt und daher auch lohnmassig nicht genügend gewürdigt. Hier

ist anzusetzen, wenn die Lohnunterschiede eliminiert werden sollen.

Wirtschaft muss handeln

Unternehmen, die sich zur Lohngleichheit von Frau und Mann bekennen, werden beim Werben um die qualifizier-

ten Frauen einen Vorteil haben. Unternimmt die Wirtschaft zu wenig, werden von der Politik Kontrollinstrumente forciert werden, um dem Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann zum Durchbruch zu verhelfen. ■

LOGIB: Einfacher Selbsttest der Lohnpolitik

Ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, können Arbeitgebende mit einer einfachen Standortbestimmung ihrer Lohnpolitik selbst überprüfen. Die dafür benötigte Software «LOGIB» kann gratis heruntergeladen werden und ist geeignet für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Die Anwendung ist einfach: Nach dem Einspeisen derselben Daten wie bei der Lohnstrukturhebung ist die Auswertung in wenigen Minuten verfügbar. Die Unternehmen erhalten damit ein erstes Bild, wie gross die Lohnungleichheit (gender pay gap) ist und welche Teile davon sich nicht durch Unterschiede in den persönlichen Qualifikationen der Mitarbeitenden oder in stellenbezogenen Merkmalen erklären lassen.

LOGIB wurde im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) entwickelt und basiert auf der gleichen Methode, die auch für die Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes angewandt wird.

Die Sozialpartner unterstützen die Bestrebungen, die Lohngleichheit zu verwirklichen, mit dem Projekt «Lohngleichheitsdialog». ■

www.logib.ch, www.lohnvergleichsdialog.ch

Lohnungleichheit: Interview mit Urs Klingler, klingler consultants ag, Zürich

«Diskriminierung nützt niemandem»

Über Löhne wird in der Schweiz selten offen gesprochen. Urs Klingler, Experte für Vergütungsfragen, beschäftigt sich intensiv mit Themen der Lohngerechtigkeit. Er plädiert für eine transparente, für alle Beteiligten nachvollziehbare Lohnpolitik und zeigt auf, weshalb sich dies für ein Unternehmen auch unter ökonomischen Gesichtspunkten auszahlt. **Daniela Baumann**

Herr Klingler, was heisst «Lohnungleichheit»?

Urs Klingler: Lohnungleichheit bedeutet gemäss Bundesverfassung, dass Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Es sollen also jene Mitarbeitenden gleich entlohnt werden, welche in ihrem Stellenprofil über vergleichbare Anforderungen und Verantwortlichkeiten verfügen.

Das klingt einfach. Weshalb ist es häufig dennoch schwierig, Lohnungleichheit in der Praxis umzusetzen?

Bei der Diskussion um die Lohnungleichheit stellen sich grundsätzlich zwei Probleme: erstens die Frage, wer überhaupt mit wem verglichen werden darf, und zweitens gibt es unterschiedliche Meinungen darüber, welche Bestandteile des Lohnes in eine Analyse der Lohndiskriminierung mit einbezogen werden sollen.

Wie sind diese Fragen Ihrer Ansicht nach zu beantworten?

Wir empfehlen, die Mitarbeitenden eines Unternehmens in Funktionen einzuteilen und innerhalb einer Funktion allen ein Grundsalar in einer festgesetzten Bandbreite zu bezahlen. Bei der Funktion sollen im Wesentlichen die Ausbildung, die relevante nutzbare Berufserfahrung, die Sozialkompetenz, die Führungsspanne und die finanzielle Verantwortung der Arbeitnehmenden berücksichtigt werden. Das hiesse etwa, dass alle Köche mit vergleichbaren Anforderungen einen innerhalb von definierten Grenzen vergleichbaren Lohn erhalten. Ein solches Vorgehen hat den Vorteil, dass es für alle Beteiligten nachvollziehbar ist und als fair empfunden wird.



Bild: Zög

Urs Klingler: «Lohndiskriminierung kann zu einem Leistungsabfall führen.»

Wie kommen bei gleichwertiger Arbeit Lohndifferenzen zwischen Frau und Mann zustande?

Gemäss einer Studie, die wir zusammen mit Personalverantwortlichen durchgeführt haben, gibt es mehrere Gründe für Lohndiskriminierung. Die wichtigsten sind:

- Lohnsysteme mit Alters- oder Leistungsanstieg fördern die Lohndiskriminierung bei Frauen, weil sich diese durch Schwangerschaft, Arbeitsunterbrüche und Teilzeitanstellungen langsamer im System bewegen.
- Komplexe Lohnsysteme mit vielen Gehaltsklassen und Stufen lassen einen erheblichen Ermessensspielraum seitens des Arbeitgebers zu.
- Schlechte Kenntnisse des marktüblichen Salärs können bei Frauen zu Lohndifferenzen führen. Da die Frauen bezüglich Salär grundsätzlich weniger fordernd sind als Männer, bezahlen sie dies durch tiefere Einstufungen beziehungsweise Anfangssaläre.

Weshalb sollten Unternehmen ihre Lohnpolitik hinsichtlich Gerechtigkeit überprüfen?

Lohndiskriminierung kann zu Demotivation führen, interne Spannungen zwischen Mitarbeitergruppen erhöhen, Machtgefälle zementieren, die Loyalität und das Engagement der Mitarbeitenden beeinflussen und damit letztlich zu einem Leistungsabfall führen. Eine Diskriminierung nützt niemandem, schadet aber allen. Für ein Unternehmen macht es also aus betriebswirtschaftlichen Gründen durchaus Sinn, die Lohnpolitik kritisch zu hinterfragen.

Was können Unternehmen tun, um Lohnungleichheit zu fördern?

Genauso wie man sich extern orientiert und anhand von Marktdaten evaluiert, ob die Gehälter marktgerecht sind, soll man sich auch intern orientieren und eine innerbetrieblich empfundene Lohngerechtigkeit sicherstellen. Hilfreich sind transparente Vergütungsgrundsätze, anhand derer der Mitarbeitende versteht, wie sein Lohn zustande kommt. Diese Transparenz kann so weit gehen, dass der Arbeitgeber offenlegt, welche Funktion welchem Monatslohn entspricht. So ist für jeden Arbeitnehmenden klar erkennbar, was er zusätzlich leisten müsste, um wie viel mehr zu verdienen. Wir sind der Überzeugung, dass eine durchschaubare Lohnpolitik die Zufriedenheit, das Engagement und letztlich die Leistung der Mitarbeitenden erhöht. ■

Urs Klingler ist Gründer und Managing Partner der «klingler consultants ag», eines auf Entlohnungsfragen spezialisierten Beratungsunternehmens. Er verfügt über langjährige Erfahrung in verschiedenen Personalfunktionen sowie als Berater und ist auch als Hochschuldozent tätig.

VERANSTALTUNGEN

Seminar: 30 Trends, die Ihr Business verändern werden

Veranstalter: ZfU International Business School
 Datum: 29. August 2012
 Ort: Hotel Sedartis, Thalwil
www.zfu.ch → Termine → August 2012

4. VPS-Forum: Risikomanagement

Veranstalter: VPS Verlag Personalvorsorge und Sozialversicherung AG
 Datum: 5. September 2012
 Ort: Marriott Hotel, Zürich
www.schweizerpersonalvorsorge.ch
 → Tagungen

Schweizer Unternehmertagung: Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft übernehmen

Veranstalter: Swiss Excellence Forum
 Datum: 19. September 2012
 Ort: Kultur- und Kongresszentrum KKL, Luzern
www.swiss-excellence-forum.ch
 → Veranstaltungen

5. HR Swiss Congress: «From values and engagement to performance» – mit Verleihung des Swiss Arbeitgeber Award

Veranstalter: HR Swiss – Schweizerische Gesellschaft für Human Resources Management
 Datum: 19. und 20. September 2012
 Ort: Kursaal, Bern
www.hr-swiss-congress.ch

23. Internationales Europa Forum Luzern: Globale Machtverschiebungen in Wirtschaft und Politik

Veranstalter: Europa Forum Luzern
 Datum: 5. und 6. November 2012
 Ort: Kultur- und Kongresszentrum KKL, Luzern
www.europa-forum-luzern.ch

Weitere Veranstaltungen auf
www.arbeitgeber.ch

PUBLIKATIONEN

**Arbeitsvertrag**

Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, 2012, 7. Aufl., 1674 S., Hardcover, Fr. 398.–, Schulthess, Zürich, ISBN 978-3-7255-6450-7. Die Neuauflage stellt das Arbeitsvertragsrecht übersichtlich dar. Aktuelle Urteile, Lehre und Problemfelder sind ebenso berücksichtigt wie die eidgenössische Zivilprozessordnung.

Akte Sozialversicherungen 2012

Die Versicherten und die AHV – IV – UV – KV – BV. Prämien, Leistungen, Lücken und Limiten. 2012, 21. Ausgabe, 172 Seiten, broschiert, Fr. 64.–, Keiser, Luzern, ISBN 978-3-906866-40-6. Die Publikation gibt eine Übersicht über die wichtigsten Sozialversicherungen mit systematischen Quervergleichen. Sie ist auch in französischer und italienischer Sprache erhältlich.

**Unternehmen erfolgreich kaufen und verkaufen**

Business Broker – Der Praxisleitfaden. Andreas Schubert et al., 2012, 238 Seiten, gebunden, Fr. 60.–, Orell Füssli, Zürich, ISBN 978-3-280-05476-5. In der Schweiz werden jedes Jahr 5000 KMU verkauft. Die praxisbezogene Anleitung zeigt, wie bei einem Unternehmenskauf oder -verkauf vorgegangen werden soll, und bietet Mustervorlagen sowie Checklisten.

Theorie und Praxis der Geldanlage

Max Lüscher-Marty, 2012, 3 Bände, 1288 S., gebunden, Fr. 240.–, NZZ Libro, Zürich, ISBN 978-3-03823-765-5. Die dreiteilige Publikation erklärt zunächst die Grundregeln der Geldanlage und bringt Ordnung in die Welt der Finanzprodukte. Weitere Themen sind Konzepte modernen Portfoliomanagements sowie Derivatprodukte und alternative Investments.

**Management der soz. Verantwortung in Unternehmen**

Leitfaden zur Umsetzung. Herbert Winistörfer et al., 2012, 384 Seiten, fester Einband, Fr. 53.90, Hanser, München, ISBN 978-3-446-42709-9. Die Übernahme sozialer Verantwortung wird vom Unternehmen vermehrt erwartet; «Corporate Social Responsibility» entwickelt sich zu einem Wettbewerbsfaktor. Wie kann der Unternehmenswert dadurch gesteigert werden?

Stellenwechsel und Entlassung

Markus Metz/Peter Münch, 2012, 2. Aufl., 544 S., gebunden, Fr. 48.–, Helbing Lichtenhahn, Basel, ISBN 978-3-7190-3030-8. Wenn ein Arbeitsverhältnis endet, beginnen oft die rechtlichen Komplikationen, etwa im Zusammenhang mit Kündigungsschutz, Konkurrenzverboten oder Arbeitszeugnissen. Das Handbuch bietet Expertenwissen zu vielfältigen Rechtsfragen.

**Haushalten & Wirtschaften**

Stiftung Zukunftsrat (Hrsg.), 2012, 240 Seiten, broschiert, Fr. 25.–, Rüegger, Glarus/Chur, ISBN 978-3-7253-0993-1. Fachleute aus Wirtschaft, Verwaltung, Bildung, Politik, NGOs, Initiativgruppen und Kirchen berichten, wie für sie ein langfristig tragfähiges Wirtschaften in Zukunft aussieht, und erkunden künftige Entwicklungspfade unserer Gesellschaft.

Kunststoff-Verband Schweiz (KVS)

Kunststoff – der Werkstoff des 21. Jahrhunderts

Kunststoff ist allgegenwärtig. Ob als Verpackungsmaterial, als Innenleben von Autos oder als Swatch am Handgelenk. Weltweit führend ist die schweizerische Kunststoff-Industrie in der Medizinaltechnik. Im Spannungsfeld zwischen Technologie, Umwelt, Ausbildungsfragen und Politik agiert der Kunststoff-Verband Schweiz. **Markus Geiger**



Bild: zkg

Die Kunststoffbranche bemüht sich derzeit stark um Nachwuchskräfte.

«Kunststoff – Werkstoff des 21. Jahrhunderts», das Leitmotiv kommt nicht von ungefähr. 1950 praktisch noch ohne Bedeutung, hat Kunststoff heute die weltweite Produktionsmenge klassischer herkömmlicher Werkstoffe wie Stahl um Längen hinter sich gelassen. Die Erdölkrise 1974 liess das Geschäft kurzzeitig stark einbrechen. Von der Finanzkrise 2009 erholt sich die Branche noch. Mit 35 000 Beschäftigten erzielen die 854 Firmen einen Jahresumsatz von rund 16 Milliarden Franken, was die Kunststoff-Industrie zu einer wichtigen Säule der schweizerischen Wirtschaft macht.

Knapp die Hälfte aller Unternehmen ist Mitglied des Kunststoff-Verbands Schweiz (KVS). «Wir sind eine typische KMU-Branche mit hoher Produktivität, grosser Wertschöpfung, nicht sehr exportorientiert und vor allem als Zulieferer tätig», charakterisiert Dr. Ernesto Engel die Kunststoff-Industrie. Im Verband leisten aber auch die grossen Player – international ausgerichtete Weltkonzerne wie Ems Chemie, Geberit, Georg Fischer oder Sika – einen ganz wichtigen Beitrag. Der Chemiker Ernesto Engel ist seit fünfeinhalb Jahren als Geschäftsführer am

Sitz des KVS in Aarau tätig; an der Spitze des Verbands steht als Präsidentin Nationalrätin Doris Fiala (FDP, ZH). Strategisch verfolgt der Verband drei Stossrichtungen: Dienstleistungen mit Schwerpunkt Umwelt und Technologie, Öffentlichkeitsarbeit sowie Aus- und Weiterbildung.

Kunststoff ist überall

Mit sechs Prozent Erdöl als Rohstoffbasis ist der Anteil fossiler Energieträger zur Herstellung polymerer Werkstoffe geringer als von der Öffentlichkeit gemeinhin angenommen. Weltweit werden jährlich 250 Millionen Tonnen Kunststoff produziert, davon verarbeiten die 854 Unternehmen in der Schweiz rund eine Million Tonnen. Der junge, allgegenwärtige Werkstoff spielt heute bei der Lösung von Fragen der Energie- und Ressourceneffizienz sowie im Klimaschutz eine tragende Rolle. Er findet Anwendung im Verpackungswesen, Hoch- und Tiefbau sowie Elektro- und Elektronikbereich.

Im Fahrzeug- und Flugzeugbau werden Kunststoffe anstelle von Metallen verwendet, um Treibstoff zu sparen. «Im Mittelpunkt des Interesses

steht aktuell «Solar Impulse», das aus Kunststoff gefertigte Flugzeug von Bertrand Piccard. Vorzeigobjekt Nummer eins ist und bleibt die Plastikuhr Swatch. Auch das Innenleben von Kaffeemaschinen, bei denen die Schweiz führend ist, besteht aus Kunststoff. Besonders stark und innovativ sind unsere Unternehmen im Bereich Medizinaltechnik, so Geschäftsführer Engel, «7,4 Prozent der Produktion gehen bei uns in die Medizin, weltweit ist es gerade einmal ein Prozent.»



KVS-Geschäftsführer Ernesto Engel.

Plastik und Politik

Die unsichere Entwicklung in der Energiepolitik bereitet der Kunststoff-Industrie Sorgen. «Mit Stirnrunzeln nahmen wir Kenntnis vom kühnen Entscheid des Bundesrates, ohne Konzept eine «Energiewende» herbeiführen zu wollen», heisst es beim Verband. «Die Versorgungssicherheit und günstige Strompreise sind wesentliche Standortfaktoren für die Industrie in der Schweiz. Diese aufs Spiel zu setzen, ist fahrlässig», betont Ernesto Engel. Die Folgen von Stromunterbrüchen wären fatal: unabherrschbare Kosten, Verlust von Aufträgen und Arbeitsplätzen.

Kunststoff-Produkte sind oft aus ideologischen Gründen Zielscheibe politischer Verbotskultur. In der Sommersession des Nationalrates hat es der kleine weisse Plastiksack geschafft, zum Politikum zu werden. Eine Parlamentsmehrheit will die praktischen Hüllen verbieten. Vorurteile verstellen dabei den Blick auf die Tatsachen. Eine Studie der unverdächtigen Empa zeigt ein überraschendes Bild. Verglichen wurde die Ökobilanz von Plastik-, Papier- und Baumwollsäcken. Sowohl bei einmaligem Gebrauch als auch bei Mehrfachnutzung schneidet der Plastiksack am besten ab. Die Ökobilanz von Papier ist zweimal schlechter, jene von Baumwolle gar um das Zehnfache.

Abfallmanagement bestimmt das Image

Das Image von Kunststoff steht und fällt mit der Beherrschung des Abfallproblems. Müllteppiche auf dem Meer und Deponien sind Ausdruck davon, dass viele Länder, darunter auch Grossbritannien – von Bulgarien, Malta oder Grie-

chenland gar nicht zu reden –, über ein ungenügendes Abfallmanagement verfügen. Anders die Schweiz: Hier wird neben der Wiederverwertung auch die Energierückgewinnung mittels Einsatz ausgedienter Kunststoffe als Energieträger für die Zementindustrie praktiziert.

Ziel des KVS ist es, den verantwortungsbewussten Umgang mit der Ressource Kunststoff zu fördern. Dazu gehört die Entwicklung wirtschaftlicher und umweltverträglicher Verfahren zur Verwertung von Kunststoffabfällen. Der Verband engagiert sich stark für das Recycling. Ausdruck davon ist der eidgenössisch anerkannte Beruf des Recyclisten. Ein weiteres Beispiel dafür ist das Projekt «Indien» von KVS, Seco, Deza und Empa zur Entsorgung von Elektroschrott in Delhi. Anlässlich internationaler Treffen vermittelt der Verband sein Wissen in Wiederverwertung.

Zudem besteht mit Deutschland und Österreich ein intensiver Erfahrungsaustausch. «Landesgrenzen spielen bei uns keine grosse Rolle», sagt Ernesto Engel, «Baden-Württemberg, Bayern, Vorarlberg und die Schweiz bilden praktisch einen «Kunststoff-Wirtschaftsraum». Wertvoll ist zudem die Mitgliedschaft bei der europäischen Dachorganisation «Plastics Europe.»

Bekannte Produkte – unbekannte Branche

Das Verbandsleben spielt sich in sieben Fachgruppen ab, deren Tätigkeitsfelder über die gesamte Wertschöpfungskette hinwegreichen. Ein Grossteil der KVS-Mitgliedfirmen hat ihren Sitz in der Deutschschweiz. Eine Zusammenarbeit mit der Westschweiz wird in Form von Mitgliederwerbung mit Fokus auf die

Aus- und Weiterbildung über die Sprachbarriere hinweg angestrebt. Ernesto Engel: «Wir wollen Kooperationen und Partnerschaften ausdehnen, um der Vision einer Dachmarke «Kunststoff Schweiz» oder «Swiss Plastics» näherzukommen.»

In der Frage des beruflichen Nachwuchses muss sich der Verband der Tatsache stellen, dass die Branche Mühe hat, ihre Lehrstellen für Kunststofftechnologien zu besetzen. Hier setzt die Öffentlichkeitsarbeit an. Der Verband will die Industrie und deren Berufe über Medien sowie an Berufsmessen besser bekannt machen. Dazu nutzt der KVS neben klassischen Kommunikationskanälen auch Facebook. Eine Besonderheit bildet der vom KVS verliehene Hochschulpreis für ausserordentliche Studienarbeiten.

Dreh- und Angelpunkt für die Bedürfnisse und Anliegen der Mitglieder ist die Geschäftsstelle in Aarau mit ihren sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ernesto Engel: «Dienstleistungen erbringen bedeutet für uns, den Mitgliedfirmen Arbeit abzunehmen. Branchenspezifische Kurse, Seminare und Informationsveranstaltungen gehören ebenso selbstverständlich dazu. Aktiv und erfolgreich sind unsere Bestrebungen, auf politischer Ebene die Rahmenbedingungen für die Kunststoff-Industrie zu verbessern und bürokratische Hindernisse abzubauen.» ■



Kunststoffverband Schweiz
Association Suisse des matières plastiques
Associazione Svizzera delle materie plastiche
Swiss plastics Association

Mitglieder: 318

Gründung: 1992

Beschäftigte: 35 000

Branchenumsatz: 16 Mrd. Franken

Präsidentin: Nationalrätin Doris Fiala

Geschäftsführer: Dr. Ernesto Engel

Kontakt

Kunststoff-Verband Schweiz (KVS)

Schachenallee 29c

5000 Aarau

Telefon: +41 (0)62 834 00 60

www.kvs.ch

La plateforme idéale pour vos annonces!



- «Employeur Suisse» est l'organe de l'Union patronale suisse, association qui regroupe 100 000 entreprises occupant au total environ un million de personnes.
- «Employeur Suisse» paraît chaque mois dans un cahier français et un cahier allemand. Il livre des éclairages détaillés sur divers thèmes comme le marché du travail et le droit du travail, les assurances sociales et la politique sociale, la formation et les carrières, ou encore le travail et la santé. Il prend position, débat avec des dirigeants et offre des points de repère et des bases de décision aux responsables.
- «Employeur Suisse» compte quelque 15 000 lecteurs et lectrices dans toute la Suisse. Plus de 50 % d'entre eux sont des dirigeants ou des cadres supérieurs. Jouissant d'une excellente image auprès de son lectorat, cette publication est réputée pour son sérieux, sa crédibilité et sa compétence.

Saisissez cette excellente opportunité de faire connaître votre entreprise, votre organisation ou vos services.

Publicité



ZürichseeWerbe AG

Responsable Suisse romande : Marianne Pöhl, tél. 044 928 56 18

Zürichsee Werbe AG
Seestrasse 86, CH-8712 Stäfa, Tel. 044 928 56 11
www.zs-werbeag.ch, arbeitgeber@zs-werbeag.ch

**Votre partenaire publicitaire
pour un succès assuré**

Tous azimuts, défendons nos atouts!



Alexandre Plassard, membre de la direction de l'Union patronale suisse, est responsable de la rédaction romande d'«Employeur Suisse».

Valentin Vogt. Celui-ci dresse le bilan de sa première année présidentielle, en tire plusieurs leçons, livre ses impressions sur la politique et l'économie, et formule ses souhaits pour l'avenir. Un plaidoyer pour la raison et l'humilité.

Des bâches de camion usagers coûtent plus cher que des bâches neuves! C'est l'expérience faite par Monika Walser qui dirige l'entreprise Freitag lab.ag de Zurich et que nous avons invitée à notre Entretien. Chez Freitag, la bâche de camion usagée devient un sac, donnant ainsi une seconde vie à du matériel en fin de course. Ceci est la philosophie de cette entreprise qui produit en Suisse et s'efforce de s'implanter également sur des marchés non européens tels que l'Asie et les Etats-Unis. Une culture d'entreprise propre à Freitag assure sa cohésion et guide le choix de ses collaborateurs.

Les multinationales sont aujourd'hui redevenues de parfaits boucs émissaires. Certains, utilisant le paravent des Droits de l'homme, aimeraient les tenir «en laisse» et vont même jusqu'à réclamer aussi en Suisse, des mesures contraignantes à leur égard. C'est vraiment se tromper de cible en la matière. Dans ce contexte, l'Eclairage de Claudine Amstein remet les pendules à l'heure. Elle nous rappelle à juste titre que la résistance surprenante de notre pays à la crise doit aussi beaucoup aux multinationales. Leur apport à la prospérité de l'Arc lémanique illustre bien cette réalité. Là aussi, ne jetons pas le bébé avec l'eau du bain!

Je vous souhaite une excellente lecture! ■

«Employeur Suisse»

107^e année

Paraît une fois par mois

Editeur

Union patronale suisse

Rédacteur en chef

René Pfister

Rédaction partie française

Alexandre Plassard, responsable

Hélène Kündig-Etienne

Rubrique juridique:

Ruth Derrer Balladore

Adresse de la rédaction

Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Téléphone 044 421 17 00

employeur@arbeitgeber.ch

www.employeur.ch

Prix d'abonnement

Un an Fr.130.-

(étranger Fr.180.-) + TVA

Prix de l'exemplaire: Fr.10.-

+ TVA et frais de port

Abonnements/Imprimerie

Sihldruck AG, Zurich

044 295 97 97

www.sihldruck.ch

druckerei@sihldruck.ch

Annonces

Zürichsee Werbe AG

Pietro Stuck, Anzeigenleiter

Seestrasse 86, 8712 Stäfa

Tel. 044 928 56 17

Fax 044 928 56 00

www.zs-werbeag.ch

arbeitgeber@zs-werbeag.ch

Tirage

Tirage imprimé: 4300

Tirage certifié (REMP 2011):

Vendu: 3353

Gratuit: 416

Lectorat

15 000 lecteurs, dont 50 % de cadres dirigeants et de propriétaires d'entreprises (Source: Etude de lectorat, Publicom SA, 2008)

Photo couverture

m. à d.

Chères lectrices, chers lecteurs,

Le succès de l'économie suisse est dû en grande partie à son marché du travail libéral et ouvert. Celui-ci assure aux entreprises la flexibilité nécessaire pour s'adapter à temps aux variations de la conjoncture. Cet atout est aujourd'hui remis en question. Ainsi, l'initiative de l'UDC sur l'immigration prône le retour au régime des contingents en matière d'immigration du travail. Ceci nous ferait revenir à d'avantage de bureaucratie et d'incertitudes. En outre, l'acceptation de cette initiative remettrait en question l'ensemble des accords bilatéraux I. D'un autre côté, l'initiative 1:12 des Jeunes socialistes et celle des syndicats sur les salaires minimaux remettent en cause le libre aménagement des salaires et par là, l'organisation de notre marché du travail. L'Union patronale suisse s'opposera résolument à ces trois initiatives.

Tel a été en résumé le message du président de l'UPS à l'Assemblée annuelle de celle-ci. A cette occasion, Valentin Vogt a aussi rappelé avec force la nécessité de s'engager pour restaurer la confiance envers les dirigeants économiques. Ces propos sont développés dans le Dossier de cette édition, laquelle présente aussi une interview de

Immigration: analyse pertinente du Conseil fédéral

L'Union patronale suisse et economiesuisse se félicitent de la décision du Conseil fédéral de rejeter fermement l'initiative de l'UDC «contre l'immigration de masse» sans lui opposer de contre-projet.

Dans son rapport exhaustif, le gouvernement explique de manière plausible que la Suisse a profité de l'immigration ces dernières années. De plus, il évoque à juste titre les problèmes induits par la croissance démographique. Pour y remédier, des solutions constructives qui ne menacent pas la libre circulation des personnes avec l'UE sont nécessaires, comme l'Union patronale suisse et economiesuisse l'ont précisé lors de leur conférence de presse en commun.

L'Union patronale suisse et economiesuisse saluent la position claire du

Conseil fédéral en matière de politique d'immigration. La résiliation de l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE n'est pas une solution praticable. Au contraire, et le rapport publié au début juillet le souligne, la voie bilatérale serait menacée dans son ensemble, avec des conséquences imprévisibles pour la Suisse. L'état des lieux réalisé dans le rapport identifie également des problèmes induits par l'immigration, plus particulièrement dans les domaines des infrastructures, de l'aménagement du territoire et du marché immobilier.

Les organisations économiques admettent le point de vue selon lequel il faut commencer par analyser l'effet et la mise en œuvre de réformes d'ores et déjà adoptées et qu'il faut accroître les capacités du trafic ferroviaire, par exemple, en utilisant de manière optimale les infrastructures en place.

Le «Rapport sur les conséquences de la libre circulation des personnes et de l'immigration» est disponible sur le site web www.employeur.ch ■

(UPS et economiesuisse)

La Suva met en garde contre les sports d'aventure

Les vacances d'été sont propices aux activités en plein air. Qu'il s'agisse de base jumping, de scad diving, de courses de quad ou de street luge, les sports à sensations fortes ont le vent en poupe.

Plus la soif d'aventure est grande, plus les accidents sont nombreux et le risque de réduction des prestations d'assurance ne doit pas être négligé.

Il est pratiquement impossible pour les amateurs d'estimer les risques liés aux nouveaux sports tendance. D'une part, les dangers ne sont pas toujours facilement identifiables. D'autre part, on ne peut attendre d'une personne sans

expérience qu'elle sache se comporter de manière adéquate dans les situations critiques. Il est donc essentiel de recourir à un encadrement par des professionnels responsables. Les situations particulièrement dangereuses sont celles où les personnes concernées recherchent le grand frisson à tout prix sans s'être correctement préparées. «La plupart des sports tendance comportent non seu-

lement des risques pour la santé, mais peuvent également entraîner d'importants problèmes financiers en cas d'accident» précise Oliver Biefer, spécialiste en matière de prestations d'assurance à la Suva.

Réduction des prestations d'assurance

En Suisse, les salariés travaillant moins de huit heures par semaine sont assurés à titre obligatoire contre les accidents professionnels et non professionnels. En vertu de la loi, les prestations en espèces, notamment les indemnités journalières et les rentes, peuvent être réduites de 50 pour cent et plus en cas d'accident dû à la pratique d'un sport considéré comme entreprise téméraire. La Suva recense chaque année quatre-vingt-dix de cas en moyenne concernés par ces réductions. Font partie des entreprises téméraires les descentes en planche à roulettes (pour autant qu'il s'agisse d'une compétition ou d'une course de vitesse), les courses de quad, le base jumping, le speedflying ou les courses de bateau à moteur. ■

www.suva.ch

Beaucoup de sports tendance comportent des risques pour la santé.



L'OCDE publie «Perspectives des migrations internationales 2012»

Selon un nouveau rapport de l'OCDE, les flux migratoires internationaux sont repartis à la hausse en 2011. Les résultats du rapport montrent que l'immigration permanente à destination des pays de l'OCDE a connu une baisse de 2,5 pour cent en 2010 par rapport à l'année précédente, avec 4,1 millions de personnes concernées. Les migrations à destination des États-Unis ont chuté de 8 pour cent en 2010. La baisse a été de 3 pour cent en ce qui concerne les pays européens de l'OCDE – sans tenir compte des mouvements intra-européens – et le nombre d'immigrants a augmenté de plus de 10 pour cent vers le Canada, la Corée et le Mexique. Les

données nationales récentes montrent que la hausse a repris en 2011 en Australie, aux États-Unis et en Nouvelle-Zélande, ainsi que dans la plupart des pays européens de l'OCDE, à l'exception de l'Italie, de l'Espagne et de la Suède. Lors de la présentation des résultats à Bruxelles, M. Angel Gurría, Secrétaire général de l'OCDE, a déclaré: «L'évolution du marché du travail et les flux migratoires sont étroitement liés. C'est principalement le déclin de la demande de main-d'œuvre, et non les restrictions imposées par les politiques migratoires, qui explique la chute de l'immigration pendant la crise». La publication est disponible sur le site www.oecd.org ■

Le poste de travail du futur

Le monde du travail moderne est engagé dans des processus de changement et d'adaptation constants. Les développements technologiques et les évolutions démographiques et économiques accélèrent ces processus et constituent de nouveaux défis pour l'économie nationale et les entreprises suisses de toutes les branches. Au point que les analystes des tendances font le pronostic suivant: chaque endroit peut devenir un poste de travail à tout moment. La

manière et l'endroit où les individus travaillent influencent incontestablement leur santé physique et psychique. Il en sera de même à l'avenir: des collaboratrices et collaborateurs en bonne santé sont et restent la principale ressource de l'entreprise. Le Congrès national pour la promotion de la santé en entreprise est consacré cette année au thème «Place de travail 2020 – ensemble vers l'avenir». Inscription sur le site www.promotionsante.ch ■

UE: dégradation de la situation du marché du travail

Selon la revue trimestrielle publiée le 27 juin 2012 par la Commission européenne, la situation sur le marché du travail continue de se dégrader en Europe. La situation sociale s'améliore légèrement mais reste médiocre, tandis que les écarts entre les États membres demeurent importants. Le chômage a progressé dans la plupart des États membres, et l'emploi a stagné quand il n'a pas subi un léger repli. Cette situa-

tion est notamment due à la segmentation du marché du travail, ou encore à l'impact de la crise dans les différents secteurs. Point positif de la revue, le taux d'inactivité a récemment diminué grâce à la participation des femmes à la vie professionnelle. Selon Laszlo Andor, commissaire européen pour l'emploi, «cela souligne l'urgente nécessité d'une solution durable à la crise». ■ (Fondation Robert Schuman)

PERSPECTIVES

Conjoncture plus vive que prévue

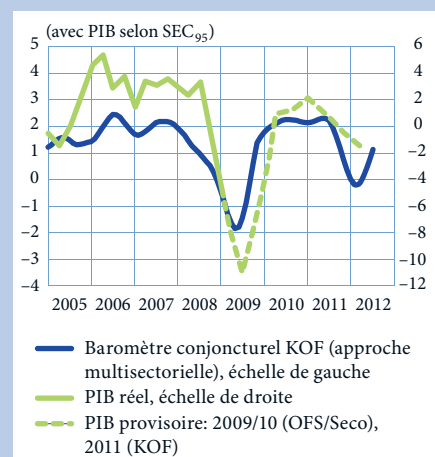
Le KOF a relevé à 1,2 pour cent ses prévisions relatives à la croissance du PIB en 2012.

Le baromètre conjoncturel affiche une progression de 0,36 point par rapport à son niveau de mai 2012 pour s'établir désormais à 1,16 (cf. graphique).

Cette évolution indique que l'expansion du PIB de la Suisse devrait encore s'accroître. La conjoncture a connu un assez bon développement en Suisse au début de cette année. Cette évolution positive se fait également sentir sur le marché du travail. L'emploi en équivalent plein temps devrait ainsi progresser de 1,1 pour cent cette année, puis de 0,4 pour cent en 2013. Le taux de chômage officiel devrait connaître peu de mouvement. Il passera de 3,1 pour cent en 2012 à 3,2 pour cent en fin d'année 2013.

Le développement de la consommation privée explique en partie le bon résultat du 1^{er} trimestre 2012. La croissance de la consommation privée s'est relancée durant l'hiver 2011/2012. L'évolution positive des salaires réels, l'immigration persistante ainsi que la solidité du marché de l'emploi ont soutenu la consommation privée, qui devrait s'accroître de 2 pour cent en 2012 et de 1,8 pour cent en 2013. ■ (Extraits KOF, juillet/août 2012)

Baromètre conjoncturel du KOF



Source: KOF

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

Santé et sécurité au travail: absentéisme au plus bas en 2011

L'industrie horlogère et microtechnique affiche une santé radieuse. L'absentéisme pour cause d'accidents et maladies professionnels est au plus bas depuis 12 ans. C'est ce que révèle la statistique 2011 du secteur en termes de santé et sécurité au travail. Les autres indices analysés montrent également des résultats encourageants.

Organisation faîtière de la branche, la CP établit chaque année une statistique des événements dommageables à la santé. Les entreprises recensées peuvent ainsi comparer leurs résultats avec les moyennes de la branche. Celles-ci constituent également un excellent baromètre par rapport aux autres secteurs économiques. Cette statistique débouche sur six résultats appelés «indices de sécurité»: le taux d'absentéisme dû à des maladies ou accidents liés à la place de travail et la fréquence des cas y afférente constituent deux des plus importants indices passés au crible. Puis – c'est une première en 2011 –, deux indices similaires sont établis pour les accidents non professionnels. Enfin, les deux derniers indices s'intéressent aux taux de primes d'assurance contre, d'un côté, les accidents et maladies professionnels et, de l'autre, les accidents non professionnels.

Un accident bénin tous les 19 ans

Pour les cas professionnels, alors que le taux d'absentéisme était déjà très bas en 2010, l'indice y relatif en 2011 montre encore un net recul (près de 12 pour cent). Par rapport à 2009, année moins bonne suite aux perturbations économiques, le recul est de pratiquement 20 pour cent. Cela signifie, en nombre d'heures perdues, qu'on est descendu en dessous de 1 h (0,983 h) pour mille heures travaillées. C'est le taux le plus bas depuis 12 ans que la statistique existe. En nombre de cas, c'est-à-dire en chiffres absolus, cela représente 0,0311 accident ou maladie du travail pour mille heures travaillées. Un employé de la branche risquerait donc un accident

(bénin) à son poste tous les 19 ans seulement. Pour 2011, le trio de tête des accidents recensés sont les coupures (27 pour cent), les chutes et glissades (22 pour cent) et les blessures aux mains (21 pour cent).

Ces excellents résultats montrent que les entreprises du secteur ont conscience des risques et prennent très au sérieux les processus de prévention. A noter toutefois que, chez les petites et très petites entreprises, la fréquence des accidents a augmenté de 24 pour cent, alors que le taux de sinistralité avait rejoint ces dernières années celui – très bas – des grandes entités.

Accidents non professionnels

Défaut de jeunesse oblige, le recensement des accidents non professionnels n'a donné pour l'année 2011 que des résultats partiellement exploitables. Ceux-ci sont en partie biaisés, car beaucoup d'entreprises ne disposaient pas encore de relevé interne à ce sujet et ont dû donc faire appel à la mémoire. Toutefois, même s'ils restent faibles, les chiffres

montrent un taux d'absentéisme plus conséquent que celui des accidents professionnels, soit 4,4545 heures pour mille heures travaillées. En termes de fréquence de cas enregistrés, on relève le chiffre de 0,0646 pour mille heures travaillées, soit plus de deux fois le nombre de cas générés pour cause professionnelle.

Primes relativement stables

Quant aux taux de prime des assurances, sur le front des cas professionnels, il est fait la même constatation qu'en 2010: les taux ont augmenté pour les petites entreprises, alors qu'ils restent stables pour les grandes sociétés. On ne peut que regretter cette inégalité tout en espérant la voir se résorber dans le futur, notamment parce qu'il existe un décalage entre les années prises en compte pour fixer les primes et la situation récente. Sur le front des accidents non professionnels, les primes sont restées quant à elles stables, voire en légère baisse. ■ (Convention patronale de l'industrie horlogère suisse)

Les blessures aux mains font partie du trio de tête des accidents recensés.



Photo: CP

Faut-il une protection contre le tabagisme actif?

Le 23 septembre, nous nous prononcerons sur l'initiative populaire dite «Protection contre le tabagisme passif». En étendant l'interdiction de fumer aux postes de travail individuels, ce texte veut protéger les fumeurs contre eux-mêmes. Il introduit de facto une extravagante protection contre le «tabagisme actif». **Par Jürg Zellweger**



Jürg Zellweger est membre de la direction de l'Union patronale suisse.

Actuellement, il est interdit de fumer dans des locaux fermés accessibles au public ou dans lesquels travaillent plusieurs personnes. Le tabac est toutefois autorisé dans des locaux fumeurs et dans les fumoirs avec service moyennant consentement écrit des employés d'hôtels et de restaurants concernés. Ce régime minimal s'applique depuis mai 2010. Les expériences faites jusqu'ici sont tout-à-fait positives, le changement est accepté par la population et les nouvelles règles ont manifestement apaisé le débat sur le tabagisme passif. Or, peu de temps après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, voici qu'a été déposée l'initiative «protection contre le tabagisme passif», plus schématique et surtout beaucoup plus dure, qui exige la suppression dans les six mois des locaux fumeurs autorisés et des fumoirs avec service.

Protection contre soi-même ...

Plus grave, l'initiative veut «interdire de fumer dans les espaces fermés qui servent de lieu de travail». Elle vise ainsi les postes de travail individuels aujourd'hui exemptés de l'interdiction. De nos jours, l'employeur peut offrir au travailleur fumeur un local individuel si aucune fumée ne s'en échappe vers des locaux fumeurs. Cette possibilité disparaîtrait et les indépendants travaillant seuls seraient théori-

quement empêchés de fumer dans leurs propres bureaux ou ateliers, même si personne d'autre qu'eux n'y entre jamais! On aurait donc une protection «contre le tabagisme actif» et la fumée serait également prohibée dans les manifestations privées desservies par des employés, ceux du service traiteur, par exemple.

Sitôt après l'introduction d'une loi fédérale sur la protection contre le tabagisme passif, le dépôt d'une initiative comportant de tels durcissements pour les personnes et les entreprises relève du harcèlement tracassier.

La réglementation actuelle suffit

Le recours aux interdictions radicales – même au nom de la santé – sert rarement l'objectif affiché. Le quotidien, le travail et les loisirs comportent des risques (sanitaires) à mettre en balance avec d'agréables opportunités (subjectives). Une gestion publique des risques n'est indiquée que là où les risques et les opportunités ne relèvent pas du choix de la même personne. Mais le culte des interdits absolus, qui vise en fin de compte à protéger les gens contre eux-mêmes, nuit aux opportunités sociales: joie des rencontres, communication, etc. Chez les humains, le goût du risque ne doit pas être sous-estimé. Les interdits favorisent les comportements transgressifs (va-t-on vers des clubs fumeurs clandestins?) sans améliorer la sécurité ou la santé en général.

Les effets de la réglementation actuelle sont visibles et raisonnables pour tous les citoyens. Les hôtels et restaurants ont la possibilité de satisfaire à la demande grâce à des locaux fumeurs avec service et les travailleurs sont protégés contre le tabagisme passif. En revanche, une protection contre la «fumée active» n'est pas souhaitable. Le radicalisme anti-fumeurs de l'initiative dite «contre le tabagisme passif» commande de la rejeter. ■

Photo: Rob Lewis

Monika Walser, directrice de FREITAG lab. ag, Zurich

«Nous ne fabriquons que ce qui correspond à nos besoins»

Bâches de camions usagées, chambres à air de bicyclettes usées et anciens modèles de ceintures de sécurité: autant d'expressions qui évoquent un dépôt de rebut. Tels sont les composants du sac Freitag. Monika Walser dirige l'entreprise familiale Freitag lab. ag qui a vu le jour il y a 19 ans. Elle s'exprime sur la philosophie de l'entreprise, sur les difficultés inhérentes à une culture d'entreprise ouverte et sur les camions asiatiques. **Par Daniela Baumann**

Madame Walser: Les sacs Freitag sont faits en grande partie de matériel recyclé. Pourtant, vos produits ne sont pas donnés. Pourquoi?

Monika Walser: Cela nous coûte plus cher d'acheter des bâches usagées que des bâches neuves. Nous payons trois collaborateurs et plusieurs agents en Europe exclusivement pour chercher et acheter les bâches appropriées. Ensuite, nous les découpons et les lavons. Nous remettons les parties inutilisables pour la production de sacs à une entreprise spécialisée en France qui les re traite pour en faire des semelles pour chaussures en plastique ou du matériel d'isolation. Tous ces processus occasionnent des coûts que nous n'aurions pas avec des bâches neuves.

Jusqu'où l'entreprise Freitag pousse-t-elle l'engagement écologique?

La philosophie de l'entreprise est de donner une seconde vie à du matériel usagé: la bâche de camion usée devient un sac, le vieux conteneur de bateau un store. Les rayons de vente et les tiroirs de nos magasins sont faits de matériaux recyclables. Nous

bien, mais le produit doit aussi satisfaire à nos exigences de qualité. Nous avons des clients qui ont acheté leur sac Freitag il y a 19 ans et qui le portent encore. Cela ne serait guère possible si nous utilisions par exemple des fermetures éclair usagées.

Quels sont les autres facteurs de succès de Freitag?

Nos produits sont tous des objets uniques. Ils doivent convaincre, tant dans leur aspect fonctionnel que dans leur design. Nous ne fabriquons que ce qui pour nous a un sens, ce qui correspond à nos besoins et que nous utilisons aussi dans la vie courante. Nous partons de l'idée que d'autres personnes ont les mêmes besoins.

Combien de personnes partagent-elles vos besoins? Ou en d'autres mots, comment se porte l'entreprise?

L'entreprise se porte bien. Nous ne publions pas de chiffres précis. Nous avons certes souffert de la faiblesse de l'euro, car nous avions établi nos calculs pour l'année 2011 sur une autre base. Si nous prenons comme référence non le chiffre d'affaires, mais le nombre de pièces produites, nous enregistrons une progression constante. Nous souhaitons maintenir une croissance de 20 pour cent par an à l'avenir.

La faiblesse de l'euro vous oblige-t-elle à prendre des mesures particulières?

Il y a à peine une année que nous sommes entrés dans notre nouvelle fabrique de Zurich Oerlikon. Nous tenons à notre site de production suisse. Cependant, nous réexaminons sans cesse nos processus de production et les aménageons de manière plus efficace. En outre, nous avons réagi à cette situation monétaire difficile en nous efforçant de nous implanter de plus en plus également sur des marchés non européens, tels que l'Asie et les Etats-Unis.

«Nous avons des clients qui ont acheté leur sac Freitag il y a dix-neuf ans et qui le portent encore»

renonçons même à avoir nos propres voitures. Nos collaborateurs voyagent avec les transports publics, éventuellement avec une voiture Mobility. Notre déménagement dans la nouvelle fabrique Noerd nous a offert la possibilité d'organiser notre production de manière plus écologique. C'est ainsi que nous lavons les bâches sales avec de l'eau de pluie que nous collectons dans un énorme bassin souterrain. Il y a cependant des aspects que l'on ne peut pas aborder que sous l'angle écologique. Il faut toujours pondérer divers éléments: l'écologie, c'est

Est-ce que vous vendez des produits différents suivant les pays ?

Non, les produits sont partout les mêmes, mais le design est influencé par des idées provenant de différents marchés. Notre personnel de vente sur place qui connaît la culture et les conditions de vie locales nous fait part de réactions. C'est précieux. On sait par exemple qu'au Japon, la demande est portée vers des sacs de dames plus petits.

Une nouvelle ligne de produits a été lancée il y a deux ans. Qu'est-ce qui la caractérise ?

La nouvelle ligne «Reference» est constituée de sacs élégants unis. Il n'apparaît pas au premier regard qu'ils sont faits de bâches recyclées. On me dit souvent: «Alors vous avez passé au cuir.» Je dois dire aux gens de les tâter pour les convaincre que ce n'est pas le cas. Les nouveaux sacs sont aussi des pièces uniques grâce à la structure et la «patine» des bâches qui donnent à chaque pièce sa spécificité.

Et comment marchent les affaires avec les nouveaux sacs ?

En Suisse, ils sont déjà assez répandus. A l'étranger, nous devons fournir encore quelques efforts pour faire connaître la nouvelle ligne. Cela implique d'expliquer ce qu'était la ligne originale «Fundamentals» et de présenter l'histoire des bâches de camions. Cela n'est pas simple en Asie où les camions n'ont pas de bâches, mais des couvertures fixes.

Comment atteignez-vous vos groupes cibles, en particulier à l'étranger ?

Je crois que notre notoriété est liée à notre authenticité: nous ne fabriquons que des articles dont nous sommes convaincus et auxquels nous pouvons adhérer. Nous sommes nous-mêmes les ambassadeurs des produits. Les médias sociaux sont aussi très importants, tout comme le bouche-à-oreille et la présence des fondateurs de l'entreprise, les frères Markus et Daniel Freitag. Nous sommes représentés dans le monde entier par 400 partenaires de vente et présents dans neuf magasins. Nos magasins à l'étranger servent aussi de lieux de manifestations où la marque Freitag



Photo: Roland Tarnier

Monika Walser est la directrice de Freitag lab. ag depuis fin 2009. Couturière de métier, elle avait par le passé dirigé sa propre entreprise de vêtements pour enfants. L'entreprise a été créée en 1993 par les frères Daniel et Markus Freitag qui en sont toujours propriétaires. Forte de 130 collaborateurs, cette entreprise est l'une des rares à produire encore à Zurich. L'an dernier, elle y a fabriqué 300 000 pièces et une soixantaine de modèles.

figure en bonne place au travers des articles exposés. Mais nous renonçons à la publicité classique.

Quelle est la culture d'entreprise dominante chez Freitag ?

Elle est très ouverte. Chaque collaborateur peut et doit même apporter ses idées. Nous favorisons une culture de la confrontation, ce qui signifie que nous débattons entre nous jusqu'à ce que nous trouvions la meilleure solution. Nous nous tutoyons tous, ce qui veut dire: tu es mon partenaire, non mon subordonné. Nous discutons d'égal à égal.

Tout cela a l'air très collégial, amical...

Oui, mais ce n'est pas facile de durer dans une telle culture. On y est davantage mis en question en tant que personne que dans une hiérarchie rigide. Ce n'est pas spécialement confortable. Traiter directement les uns avec les autres nous expose à la critique. Nous nous voyons réciproquement comme dans un miroir. Cela permet à l'individu de travailler sur lui-même à son propre développement. Ce type d'environnement ne convient pas à n'importe qui.

Avez-vous des difficultés à trouver le personnel adéquat, non seulement en termes de spécialisation, mais aussi de ce point de vue ?

En principe, beaucoup de personnes souhaiteraient travailler chez nous. Lors de l'entretien d'embauche, nous examinons soigneusement si le ou la candidat(e) a compris ce que signifie travailler chez Freitag en termes de culture d'entreprise. Nous cherchons à voir s'il ou elle s'y sentirait à l'aise. Nous ne tolérons pas de compromis. Il faut que la «chimie» fonctionne. Nous attendons d'un candidat une conviction à cent pour cent. Si l'idée de ne pas obtenir le poste ne le déçoit pas trop et qu'il est prêt à aller voir ailleurs, je considérerai qu'il n'est pas la personne adéquate.

Vous pouvez donc vous permettre d'être exigeants...

Nous devons être exigeants. Sinon nous ne sommes plus fidèles à nos principes et nous abandonnons la partie. Ce serait le début de la fin. ■

*Jugement***Whistleblowing**

Avant d'alerter la presse pour dénoncer des abus, l'employé est tenu de recourir à la voie hiérarchique interne de l'établissement au service de laquelle il travaille. Et si cette démarche échoue, d'autres organismes compétents sont à saisir en première étape, même s'ils n'ont pas explicitement pour mission de jouer les «whistleblowers».

Faits

En tant que collaboratrice du département des affaires sociales de la Ville de Zurich, A. a remis en janvier 2007 à un journaliste de la presse écrite des copies de notes d'entretien, d'extraits de compte, de budgets mensuels, etc., se rapportant à des bénéficiaires de l'aide sociale, en veillant toutefois à masquer les numéros de dossier et noms de ces derniers, ainsi que certaines parties de leurs dates de naissance. Quant à B., également au service de ce département, elle a communiqué en mai 2007 au même journaliste des pièces analogues ainsi que deux rapports de police relatifs à des personnes touchant l'aide sociale, mais sans prendre soin de les anonymiser. Les deux femmes avaient admis d'emblée que le journaliste retraçait le contenu de ces documents afin de les rendre accessibles à un large public, ce qui a été fait au travers d'une série d'articles.

Extraits des considérants

3.4 A. et B. se considèrent comme des «whistleblowers», à savoir des personnes qui, en tant que membres d'une organisation, ont voulu attirer l'attention du public sur des dysfonctionnements qu'elles y ont constatés.

En l'espèce, A. et B. invoquent avoir fait totalement leur devoir dans la me-

sure où elles ont suivi la voie hiérarchique interne ainsi qu'elles y étaient tenues, mais sans succès. Dès lors, on ne saurait à tout le moins les accuser d'avoir agi subjectivement de manière illicite et coupable. Il n'y aurait pas eu lieu d'attendre de leur part qu'avant de s'adresser à la presse, elles aient saisi tous les organismes existants extérieurs à l'administration. Une telle procédure eût été risquée pour leur avenir professionnel, et il est fort probable que ces services externes les auraient renvoyées à la voie hiérarchique. De plus, il n'existe aucun règlement qui fixe la procédure à suivre au cas où le whistleblowing au sein même de l'établissement se révèle impossible, respectivement voué à l'échec. En pareille situation, le whistleblower n'a aucune possibilité de savoir à qui il doit s'adresser. Par ailleurs, les raisons pour lesquelles l'instance précédente a considéré les services et autorités externes mentionnés dans la décision attaquée comme étant des organismes auxquels les recourantes auraient pu valablement s'adresser ne sont pas claires. Quant au choix des institutions signalées, il n'est pas compréhensible non plus, car aucun des organismes cités n'a explicitement pour mission de recueillir des révélations émanant de whistleblowers. Même l'ombudsman n'est pas en soi le service adéquat à sai-



sir pour des actes délictueux commis au sein de l'administration parce que sa tâche consiste principalement à sauvegarder des droits et intérêts d'individus. Dès lors, A. et B. considèrent qu'après avoir emprunté sans succès la voie hiérarchique, elles n'avaient pas d'autre moyen que de se tourner vers la presse. Si l'on adhère au raisonnement de l'instance préalable, tout whistleblower potentiel n'aurait de facto aucune possibilité de dénoncer publiquement des abus sans s'exposer à des poursuites pénales. Une telle conséquence serait inacceptable dans la mesure où le whistleblower défend l'intérêt public.

4.2 Les actes incriminés ne constitueraient pas le seul moyen d'atteindre le but visé, à savoir combattre les abus et renforcer les contrôles dans le domaine de l'aide sociale. Pour rendre compte de leurs observations et expériences faites dans le cadre de leur activité, A. et B. auraient pu s'adresser à divers services en dehors de la hiérarchie interne

Est-ce qu'un employeur peut obliger son employé à consulter un médecin de confiance?
Est-ce qu'une vidéosurveillance est autorisée sur le lieu de travail?
Vous trouverez les réponses à ces questions dans le

JU-TRAV 2011

Recueil de jugements du droit du travail

L'instrument idéal pour les juristes et les responsables
du personnel confrontés aux questions du droit du travail.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Commande:
Union patronale suisse
Téléphone 044 4211717
secli@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch



Illustration: Christine Ruff

du département des affaires sociales où elles travaillaient. Dans le jugement attaqué, l'instance préalable a énuméré quelques institutions qui auraient pu servir d'interlocuteurs valables. Cette liste montre que des alternatives auraient existé à la dénonciation à la presse. Un de ces organismes compétents était le service juridique. A. et B. ne l'ignoraient pas, ce d'autant qu'elles ont affirmé y avoir recouru par le passé avec succès dans un cas concret. De même, saisir l'ombudsman aurait pu constituer une solution adéquate dans la mesure où, selon des constatations de l'instance préalable, ce service a également la mission de se tenir à disposition des collaborateurs de l'administration municipale pour écouter leurs doléances. La commission de gestion aurait pu aussi entrer en ligne de compte. Or, le recours ne démontre pas solidement ni ne fait apparaître les raisons pour lesquelles A. et B. se seraient trouvées dans l'impossibilité objective de saisir l'un ou l'autre de ces organismes avant de se tourner vers un journaliste de la presse écrite et de lui remettre des documents, ou encore pourquoi on n'aurait pas pu attendre subjectivement de leur part qu'elles le fassent. Certes, A. et B. n'étaient pas tenues de prendre contact avec tous les services et autorités cités. Mais elles ne se sont adressées à aucun organisme extérieur au département. Le recours n'établit pas non plus à quel point une telle démarche aurait été plus

risquée pour leur avenir professionnel que la remise incriminée de documents à la presse. Néanmoins, une prise de contact avec un organisme extérieur s'imposait, ce d'autant que A. et B. avaient renoncé, pour des motifs jugés compréhensibles aux yeux de l'instance préalable, à s'adresser à la cheffe du département et à épuiser la voie hiérarchique au sein de ce dernier. On ne saurait non plus déduire de la jurisprudence du Tribunal fédéral que le fonctionnaire est tenu uniquement d'épuiser la voie hiérarchique interne et n'a pas à se tourner vers des éventuels organismes externes avant de divulguer publiquement des dysfonctionnements.

4.3 A ces considérants s'ajoute un élément particulier: avant les actes dénoncés, des dispositions avaient été prises pour combattre plus efficacement les abus dans le domaine de l'aide sociale, ce dont A. et B. avaient connaissance. La directive relative au renforcement de la lutte dans ce domaine prévoyant diverses nouvelles mesures a été mise en vigueur le 1^{er} juillet 2007. Or, quand A. et B. ont commis les actes incriminés, la première en janvier 2007 et la seconde en mai 2007, un train de mesures visant à intensifier la lutte contre les abus dans l'aide sociale avait déjà été décidé et communiqué à l'intérieur du département. A. et B. n'abordent pas cette circonstance et n'établissent pas si et jusqu'à quel point le dispositif envisagé n'aurait pas permis d'atteindre le but visé, cela objectivement ou de leur point de vue à elles. Dans un tel contexte, la divulgation publique des dysfonctionnements dénoncés au travers de la remise de documents à un journaliste n'était, au moment des faits, ni nécessaire ni opportune objectivement parlant. Si, pour une raison quelconque, A. et B. avaient considéré les mesures annoncées comme insuffisantes ou impropres pour atteindre l'objectif visé, il leur eût appartenu de prendre contact avec les personnes en charge de la mise au point de celles-ci afin de leur signaler leurs observations et expériences.

*Arrêt du Tribunal fédéral, Lausanne, 12 décembre 2011 (6B_305/2011)
(Traduit de l'allemand)*

Commentaire

Ce jugement montre combien il est important pour les entreprises de désigner un organisme compétent pour le whistleblowing et de définir avec précision la procédure à suivre. Cela protège toutes les parties. En effet, lorsque la clarté règne à cet égard, l'employé a la possibilité de faire part de faits choquants à ses yeux sans s'exposer lui-même, et l'entreprise se prémunit contre le risque d'une dénonciation publique d'abus réels ou prétendus. L'organisme de recours peut être le même que celui prévu pour des plaintes de harcèlement sexuel, de mobbing, etc. Il est cependant indispensable de définir les compétences sans ambiguïté aucune.

Position de l'UPS

L'Union patronale suisse rejette le principe d'une protection légale spécifique du whistleblowing, laquelle serait contraire au principe de l'Etat de droit dans son acception actuelle. De plus, cela ne servirait les intérêts ni des employeurs ni des salariés.

La loi garantit une protection suffisante à l'heure qu'il est. Autrement dit, une nouvelle réglementation ne s'impose pas. Le devoir de fidélité implique d'ores et déjà pour l'employé l'obligation d'informer notamment l'employeur s'il constate des irrégularités et des abus commis dans le cadre de l'entreprise. Ainsi, le salarié a-t-il implicitement le droit et le devoir de dénoncer à l'interne des dysfonctionnements. Dans nombre de grandes sociétés, les procédures sont clairement fixées avec la création d'organismes de recours, voire de hotlines. En contrepartie de cette obligation de l'employé de signaler des abus, l'employeur est tenu de le protéger contre des sanctions injustifiées – cela au nom du devoir de protection de la personnalité du travailleur – s'il vient à dénoncer des actes illicites commis sur le lieu de travail, défendant ainsi des intérêts légitimes de la collectivité.

Mais qu'est-ce qu'un abus? Quand peut-on légitimement le dénoncer? Quand l'intérêt public est-il en cause? Ces questions ne sauraient être réglementées par des normes légales. Des concepts juridiques imprécis risquent d'inciter fausement des employés à s'estimer subjectivement en droit d'agir, alors que tel n'est objectivement pas le cas. Cela pourrait conduire à favoriser la délation. ■

*Jugement***Raisons d'une différence salariale**

Les motifs pouvant justifier une différence salariale entre collaborateurs sont la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience professionnelle, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus et le cahier des charges. D'autres disparités salariales peuvent aussi se justifier pour des raisons étrangères au domaine du travail, pour autant que celles-ci influencent la prestation de travail.

Faits

Y. SA, société ayant pour but notamment le placement de personnel fixe et temporaire, a engagé A. (née en 1969), ressortissante britannique et française, en qualité de conseillère en placement à un taux d'activité de 90 pour cent au sein de l'unité «administration-commercial». Le contrat prévoyait un salaire de 6000 francs bruts par mois, versé douze fois l'an, pendant la période d'essai de trois mois; dès le quatrième mois d'activité, le salaire devait se décomposer en une part fixe, de 4100 francs bruts par mois, et une part variable comprenant un bonus individuel calculé en pourcentage du chiffre d'affaires généré par les placements opérés par la salariée.

Y. SA a engagé M., (né en 1966) comme «conseiller en personnel pour le secteur administration-commercial». Le contrat prévoyait une rémunération fixe mensuelle de 10 000 francs bruts, versée douze fois l'an, pour un taux d'activité de 100 pour cent.

Lors des entretiens d'embauche, M. a fait valoir ses connaissances techniques et sa maîtrise de l'allemand et du suisse-allemand, ce qui devait permettre à Y. SA d'investir le domaine de l'ingénierie, qu'elle ne développait pas encore, et d'approcher le marché suisse-allemand.

Extraits des considérants

3.1 A. se plaint d'une violation de l'art. 3 LEg. Elle fait valoir liminairement que sa position ainsi que celle de M. étaient la même au début des rapports de travail. Elle nie que l'expérience professionnelle passée de M. puisse être retenue comme une raison justifiant la disparité salariale.

3.2 Le principe selon lequel l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est inscrit à l'art. 8 al. 3 in fine Cst. Ce principe constitutionnel, auquel la jurisprudence a conféré un effet horizontal direct, a été concrétisé dans la Loi sur l'égalité, précisément à l'art. 3 al. 2 LEg, qui prévoit que l'interdiction de toute discrimination des travailleurs à raison du sexe s'applique en particulier à la rémunération.

Selon l'art. 6, 1^{er} phrase, LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Par exemple, la vraisemblance d'une discrimination salariale a été admise dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était de 15 pour cent à 25 pour cent inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail.

La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue de l'autre sexe exerçant la même activité suffit à établir la vraisemblance d'une discrimination à l'encontre d'une travailleuse.

Constituent des motifs objectifs ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, le temps passé dans une fonction, la qualification, l'expérience professionnelle, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus et le cahier des charges. Des disparités salariales peuvent également se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité en cause, mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge. La position de force d'un travailleur dans la négociation salariale et la situation conjoncturelle peuvent conduire à une différence de rémunéra-



tion pour un même travail. Pour qu'un motif objectif puisse légitimer une différence de salaire, il faut qu'il influe véritablement de manière importante sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. Celui-ci doit démontrer que le but objectif qu'il poursuit répond à un véritable besoin de l'entreprise et que les mesures discriminatoires adoptées sont propres à atteindre le but recherché, sous l'angle du principe de la proportionnalité.

La proportionnalité peut aussi être utilisée pour arrêter l'écart de rémunération admissible à considérer les critères non discriminatoires établis par l'employeur.

3.3 En l'espèce, il n'est pas remis en cause que A. a rendu vraisemblable qu'elle a été victime d'une discrimination salariale pendant qu'elle a été employée par Y. De fait, son revenu mensuel de 6000 francs bruts par mois, pour une activité à 90 pour cent, correspond à une rémunération mensuelle à plein temps de 6666 francs bruts. Quant à son collègue masculin M., qui avait des fonctions identiques au sein de Y, il percevait mensuellement 10 000 francs bruts, à savoir une rétribution exactement 50 pour cent plus élevée que celle de A.

Il reste donc à vérifier si Y. SA est parvenue à prouver l'existence de critères objectifs pouvant justifier la discrimination salariale rendue vraisemblable par A.



Illustration: Christine Ruff

3.3.2 Les contacts noués par M. dans sa carrière professionnelle ont permis à Y. SA d'obtenir de nouveaux clients. De plus, le domaine d'activité du prénommé était différent puisque son recrutement avait pour but de permettre à Y. SA d'effectuer des placements de personnel dans des sociétés d'ingénierie.

Enfin, M., tout comme A., a été engagé explicitement pour le secteur administration-commercial de Y. SA, de sorte qu'il avait exactement le même domaine concret d'activité que sa collègue féminine.

Ce motif est derechef impropre à justifier une discrimination de rémunération.

3.3.3 A l'inverse de A. M. avait des connaissances techniques et maîtrisait un langage scientifique.

Du moment qu'il est établi que Y. SA voulait effectuer des placements de personnel dans des sociétés d'ingénierie, les connaissances techniques qu'avait acquises M. dans ses précédents emplois pouvaient influencer la valeur même de son travail et constituaient effectivement un motif justificatif pour une différence de traitement.

3.3.4 M. avait une parfaite connaissance de l'allemand et du suisse-allemand, ce qui n'était pas le cas de A. Ce constat n'a fait l'objet d'aucune contestation.

Comme il a été prouvé que Y. SA désirait approcher le marché suisse-allemanique, les capacités linguistiques de

M. permettaient bel et bien une disparité salariale.

3.3.5 Les performances de M. pour Y. SA ont été meilleures que celles de A.

Les performances du travailleur ne peuvent jouer de rôle pour la fixation de son salaire d'engagement, puisqu'elles n'ont pas encore été accomplies. Mais, dans le cas présent, il est possible d'en tenir compte, car A., lors des entretiens d'embauche, avait annoncé être en mesure de réaliser un certain nombre de placements.

Durant ces six mois, les placements de A. ont permis à Y. SA de couvrir près de 77 pour cent de la rémunération versée.

Quant à M. grâce aux placements réalisés par celui-ci, il apparaît que les recettes tirées des placements représentaient 81,4 pour cent de l'ensemble du traitement versé.

Cette différence de pourcentage est bien trop faible pour affirmer que les prestations supérieures de M. autorisaient qu'il soit mieux rémunéré que A.

3.3.6 La cour cantonale a encore relevé que le contexte conjoncturel permettait de donner suite aux exigences salariales de M., lesquelles correspondaient aux rétributions qu'il avait perçues antérieurement.

La situation conjoncturelle peut justifier des différences de traitement, cependant de manière limitée et temporaire. Il est par exemple envisageable qu'un employeur, du fait d'un besoin particulier, engage un travailleur spécialisé en lui octroyant pour un temps donné, en raison de la situation du marché du travail, un salaire plus élevé que celui de la personne du sexe opposé déjà en place.

In casu, tant A. que M. sont entrés au service de Y. SA le 1^{er} juin 2009. On cherche dès lors en vain le rôle qu'a pu jouer la situation du marché du travail dans le niveau de rémunération accordé à ces deux travailleurs. Et Y. SA n'a pas pu établir que le marché du travail au printemps 2009 était soumis à des conditions particulières s'agissant de l'engagement de conseiller en personnel maîtrisant en particulier le langage technique.

C'est à nouveau à tort que la cour cantonale a retenu ce motif pour permettre la disparité salariale litigieuse.

3.4 En définitive, seuls deux critères pouvaient influencer la valeur même du travail de M. et autoriser par conséquent une différence de traitement entre celui-ci et A.: ses connaissances techniques et ses capacités linguistiques en allemand et en suisse-allemand.

A considérer le principe de la proportionnalité, ces deux facteurs non discriminatoires ne sauraient autoriser une disparité de traitement de 50 pour cent.

A cela s'ajoute que la formation de base dont bénéficie A. est d'un niveau supérieur à celle dont dispose M. La première a obtenu un baccalauréat, alors que le second n'est titulaire que d'un certificat fédéral de capacité. Surtout, A. est titulaire du brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines, alors qu'il n'a pas été constaté que M. possédât un quelconque diplôme touchant aux ressources humaines.

Partant, il appartiendra à l'autorité cantonale, à laquelle la cause sera retournée, de déterminer le salaire non discriminatoire sur la base des considérations qui viennent d'être émises. Il sied de rappeler à ce propos que le Tribunal fédéral, après avoir retenu que l'ancienneté, l'expérience professionnelle et le bilinguisme d'un collègue masculin étaient des motifs objectifs justifiés de différence de traitement, a tenu pour équitable un écart salarial de 8,5 pour cent avec une salariée ayant la même formation et exerçant la même activité que l'intéressé.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
24 août 2011 (4A_261/2011)*

Interview de Valentin Vogt, Président de l'Union patronale suisse (UPS)

«Je souhaite une décennie de raison et d'humilité»

A l'issue de sa première année de fonction, le président de l'Union patronale suisse, Valentin Vogt, tire un bilan positif: il prend plaisir à sa tâche, l'association aussi bien que l'économie suisse se présentent sous un jour favorable. Il n'en reste pas moins que ce chef d'entreprise voit de grands défis subsister, par exemple dans la prévoyance vieillesse et en ce qui concerne l'image que l'économie donne d'elle-même. **Par Daniela Baumann**



Photos: Daniela Baumann

Valentin Vogt exige des actes dans la prévoyance vieillesse: «Il faut passer à l'action – et à la vitesse supérieure.»

Monsieur Vogt, quels sont les points forts de votre première année de présidence?

Valentin Vogt: Sur le plan personnel, il y a eu les nombreuses rencontres avec des personnes intéressantes: d'une part la bonne collaboration interne avec le Secrétariat et le Comité de notre association, d'autre part, les contacts avec les milieux politiques, l'administration et les partenaires sociaux. Au cours de ma première année de fonction, j'ai cherché à aller à la rencontre des gens. Les contacts personnels sont pour moi très importants. Ils rendent ma tâche très intéressante.

Et le contenu?

Le point fort a été le rejet de l'initiative sur les vacances. Le refus par le peuple suisse des «Six semaines de vacances pour tous» a été une importante décision politique. J'espère que la netteté du verdict servira de leçon. Avant de lancer une

initiative, ses auteurs devront à l'avenir commencer par réfléchir pour savoir si le jeu en vaut la dépense.

A l'inverse, quels ont été les moments plus difficiles?

Mon apparition non souhaitée sur la page de couverture du «Blick» en raison de déclarations contre l'introduction de salaires minimums dans la loi a été une expérience à laquelle je dois m'habituer. Nous avons manifestement manqué de précision dans nos efforts de communication. Notre association ne pratique pas de stratégie des bas salaires. D'une part, les salaires dépendent de la productivité et d'autre part, nous nous engageons en faveur de la garantie par l'Etat du minimum vital pour les personnes dont le salaire ne permet pas de vivre. J'ai appris à m'accommoder de la critique, même si celle-ci n'est pas toujours objective.

Qu'est-ce qui était nouveau pour vous dans votre fonction de président d'association ?

Pour moi, en tant que représentant de l'économie, les mécanismes et les processus politiques étaient nouveaux. De par ma pratique de la vie d'entreprise, je suis habitué à ce que le CEO écoute certes les avis des autres. Cela contribue à la prise de décision. Mais en fin de compte, c'est lui qui prend la décision. Dans la vie d'association et en politique, il faut trouver des solutions viables, la plupart du temps sous forme de compromis et l'on ne peut pas décider tout seul. Pour une personne impatiente comme moi, cela va souvent trop lentement.

Les solutions portent sur la durée et j'y vois un grand avantage dans notre pays: le temps qu'il nous faut pour prendre des décisions par rapport à ce qui se fait à l'étranger, nous le retrouvons après du fait que les solutions sont très largement consensuelles. Mon respect du travail fourni par notre gouvernement s'est encore renforcé ces douze derniers mois. Du point de vue du contenu, nous ne sommes pas toujours sur la même ligne, mais les gens s'engagent vraiment pour faire passer des idées et travaillent dur.

Qu'avez-vous appris d'autre cette année ?

J'ai pris conscience de l'importance que revêt l'interaction entre la politique, l'administration, les associations et l'économie pour trouver un dénominateur commun qui soit non seulement acceptable pour l'économie, mais aussi capable de rallier une majorité politique. La décennie écoulée a malheureusement prouvé que les milieux économiques n'ont pas toujours raison.

Comment parvenez-vous à mettre en équation les exigences liées à la présidence et vos autres mandats ?

Un poste exécutif, comme celui de CEO que j'occupais jusqu'à il y a un an chez le constructeur de machines Burckhardt Compression, serait difficilement compatible avec la présidence. J'étais alors non seulement très souvent à l'étranger, mais en plus lié par un agenda strict. En tant que président de l'UPS, je dois

cependant aussi être disponible à court terme, que ce soit pour le Secrétariat ou pour des demandes des médias. J'ai donc de la chance que mon nouveau rôle de président du conseil d'administration de Burckhardt Compression me donne une plus grande latitude pour gérer mon temps.

Dans quelle mesure votre expérience en tant qu'entrepreneur vous profite-t-elle dans votre fonction de président de l'Union patronale suisse ?

J'ai une propension naturelle à aller vers les gens et à chercher le contact personnel. Mon quotidien d'entrepreneur en était déjà empreint. Des 500 employés de Burckhardt Compression à Winterthur, j'en connaissais 450 par leur nom quand j'étais CEO.

«Rétablir la confiance dans l'économie restera au nombre des priorités»

Je sais fixer les priorités et je vais à l'essentiel. Plutôt que me dissiper dans les détails, je m'implique là où je peux aider. Enfin, mon expérience professionnelle m'est utile dans les affaires courantes, qu'il s'agisse de questions de personnel ou l'organisation de mon propre travail.

Le non à l'initiative sur les vacances a été selon vous une décision politique marquante de votre première année présidentielle. Quels sont les autres thèmes qui vous ont particulièrement préoccupé ?

C'est dans le thème de l'immigration que j'ai investi le plus de temps ces douze derniers mois car il me semble essentiel pour notre pays. Mon vécu d'entrepreneur m'a donné la mesure de ce qu'il adviendrait sans la libre circulation des personnes. Il est irresponsable de la mettre en jeu et de prendre le risque d'une résiliation des accords bilatéraux. C'est comme bouter le feu à la maison et attendre de voir si les pompiers arriveront à éteindre l'incendie.

Comment jugez-vous les progrès réalisés au regard des objectifs fixés il y a un an, par exemple le renforcement de l'économie et un marché du travail libéral ?

J'avoue que je suis frustré de voir combien d'énergie nous devons mobiliser pour défendre les points forts de notre économie, une énergie que j'aimerais bien mieux investir dans quelque chose de constructif qui nous ferait avancer. Toutes ces initiatives sur les vacances et les salaires vont à l'encontre de notre tradition de partenariat social et sont des interventions qui se nourrissent de la perte de confiance de la population en notre économie.

L'un de vos objectifs est de rétablir et renforcer cette confiance. Où en êtes-vous ?

La route est longue et semée d'embûches car les dégâts causés sont grands. De 2000 à 2010, nous avons vécu – il faut bien le dire – une décennie de déraison, d'orgueil et de bien des bêtises. Songez, par exemple, aux scandales autour de l'affaire Enron ou à la crise bancaire. Il ne reste qu'à espérer que l'actuelle décennie soit, elle, marquée par la prise de conscience, la raison et l'humilité. Je constate que la façon de penser change dans certains domaines, dans d'autres non. Rétablir la confiance dans l'économie restera assurément au nombre des priorités. L'initiative Minder sera pour nous une bonne occasion d'œuvrer en ce sens. La votation ne se gagnera pas à force d'affiches, mais en allant vers les gens, avec un grand travail de persuasion et dans le savoir que des erreurs ont été commises et qu'il faut les corriger.

Comment jugez-vous les relations avec les partenaires sociaux ?

Je suis un fervent défenseur du partenariat social et il me semble essentiel d'entretenir le dialogue aussi dans un «courant normal» plutôt que de le chercher seulement lorsqu'un problème surgit. Durant ma première année présidentielle, j'ai mené avec les partenaires sociaux des discussions qui, à mon avis, ont été très positives. Le respect mutuel est indispensable, même si les intérêts divergent. ►

► **Lequel des thèmes dans les dossiers de l'UPS représente le plus grand défi selon vous?**

La prévoyance vieillesse, sans la moindre hésitation. Nous sommes embarqués dans un même bateau sur le point de s'échouer sur un récif. J'espère que tout le monde a pris conscience de l'urgence à agir. L'assouplissement de l'âge de la retraite est un facteur clé dans ce contexte. Il implique cependant que le marché du travail accepte aussi les personnes plus âgées. Si aucun employeur n'engage les plus de 60 ans, l'assouplissement de l'âge de la retraite restera lettre morte.

Quelles doivent être pour vous les prochaines étapes dans la réforme de la prévoyance vieillesse?

Dans les deux années à venir, il faut passer à l'action – et à la vitesse supérieure. Plus vite nous initialiserons les changements, mieux nous pourrions les rendre socialement acceptables. J'abonde dans le sens de notre Conseiller fédéral Berset qu'il est judicieux d'appuyer le plan de réformes sur une large base et d'impliquer toutes les parties prenantes. Mais il ne faut pas ralentir le processus pour autant. Il serait même irresponsable de rester les bras croisés. Nous n'avons pas besoin d'encore plus d'analyses et d'études – les faits sont clairs. Au Conseil fédéral de présenter une proposition concrète avec le qui, quand et comment des démarches, proposition qui sera ensuite – à la manière suisse – discutée, pondérée et adaptée. Pour aboutir à une solution acceptable, il faut que le thème soit dépassionné,

sinon les émotions prendront le dessus dans le débat.

Pour finir, un pronostic: comment l'économie suisse pourra-t-elle subsister ces prochains mois dans le contexte difficile régnant actuellement?

Fondamentalement, l'économie suisse a une belle carte, mais nous devons effectivement surmonter quelques obstacles. Il s'agit d'apprendre des erreurs des autres et de ne pas compromettre imprudemment ce qui fait notre succès. Jusqu'ici, nous avons en partie réussi à compenser la faiblesse de l'euro par de bonnes entrées de commandes. Je crains cependant que la conjoncture ne fléchisse dans nos principaux marchés d'exportation et que bon nombre des mesures prises par les employeurs pour survivre avec un cours de 1,20 franc ne suffiront plus. Imaginez ce qu'il adviendrait si la conjoncture en Allemagne et en Chine ralentissait sensiblement.

Et quelle est votre appréciation du développement économique global?

A mes yeux, l'Asie et sa croissance naturelle suscitent l'optimisme: les gens veulent améliorer leur niveau de vie et progresser. Les Etats-Unis aussi, qui pourraient nous surprendre avec une nouvelle poussée d'industrialisation sur fond de plus grande autonomie dans l'approvisionnement en énergie et de meilleurs prix de l'énergie. Je suis nettement moins optimiste pour l'Europe ces prochaines années: les solutions envisagées dans la zone euro ne vont pas dans la bonne direction il me semble. Les problèmes sont repoussés et non



Valentin Vogt: «Je suis un fervent défenseur du partenariat social»

réglés, une politique de rabibochage en quelque sorte. A mon avis, le moment est venu de prendre des décisions désagréables. C'est comme dans une entreprise où le pire ne sont pas les mauvaises nouvelles, mais l'insécurité tant que les employés ne savent pas vers où va le voyage. Dès que les gens sont au fait, ils s'adaptent, se réorientent, et repartent pour un tour. ■

Indemnités de repas



Lunch-Check Suisse
8027 Zurich
Tél. 044 202 02 08
Fax 044 202 78 89

Lunch-Checks, le premier choix.

Jusqu'à CHF 180.– par mois (CHF 2'160.– par an) exonérés de charges sociales (AVS/AI/APG/AC/AANP).
Plus d'informations sur le site www.lunch-check.ch.

Assemblée des membres 2012 à Berne

La 105^e Assemblée des membres de l'Union patronale suisse a eu lieu le vendredi 22 juin 2012 à Berne avant l'ouverture de la Journée des Employeurs. Les délégués ont voté à l'unanimité une modification des statuts concernant la limite d'âge statutaire, selon laquelle les membres du Comité pourront désormais garder leur fonction jusqu'à 70 ans révolus.

Les affaires statutaires de l'Assemblée des membres ont été traitées de manière expéditive: l'Assemblée a approuvé à l'unanimité et sans discussion le procès-verbal de la 104^e Assemblée ordinaire des membres du 1^{er} juillet 2011, le rapport annuel, les comptes de l'année de l'Union patronale suisse et de la caisse de dispositions ainsi que le rapport des réviseurs.

La révision des comptes a été faite par la Société fiduciaire OBT et par les réviseurs désignés par l'Assemblée des membres. L'Assemblée a donné décharge au Comité et au Comité de direction en leur adressant avec applaudissement ses remerciements. En outre, elle a approuvé les cotisations des membres proposées pour l'année 2013 par le Comité lors de la séance du 22 mai 2012.

Lors de cette même séance, le Comité a décidé de soumettre à l'Assemblée des membres la motion concernant la modification de l'art. 12, al 3 des statuts (limite d'âge statutaire) qui définit que la durée de mandat et la limite d'âge pour la réélection des membres du comité est de trois ans et qu'ils peuvent être réélus jusqu'à l'âge de 65 ans. Cette limitation vaut aussi pour le comité de direction. Le Comité a défendu l'idée selon laquelle le relèvement de l'âge de départ à la retraite préconisé par l'UPS pour les personnes actives doit aussi se traduire par une adaptation vers le haut de la limite d'âge concernant les membres du comité.

Il ne souhaite donc pas introduire une simple clause d'exception, mais fixer expressément à 70 ans, dans les statuts, l'âge-limite de renouvellement des mandats. L'Assemblée a approuvé la modification des statuts. L'art. 23, al. 3 est ainsi modifié comme suit: «Le mandat expire en tout cas à 70 ans révolus, pour la

date de la prochaine assemblée des membres».

Tous les membres dont la durée de fonction arrive à terme, et qui étaient proposés pour une réélection, ont été réélus à l'unanimité.

Démissions

Lors de l'Assemblée des membres 2012, les membres suivants du Comité ont annoncé leur démission:

- Richard Bhend, Société suisse des libraires et éditeurs SBVV
- Lars Olaf Brendel, Swiss Cigarette
- Lukas Braunschweiler, Swissmem
- Thomas Isler, Union des associations patronales zurichoises
- Paul Kurrus, Swiss International Air Lines Ltd.
- Josef Meier, Association patronale des banques en Suisse (AGV Banken)
- Nicolas Mühlemann, Association patronale suisse de l'industrie du papier ASPI

Le Président Valentin Vogt a pris congé des démissionnaires en des mots chaleureux et a souligné que ce sont des employeurs engagés et des amis chers qui quittent ainsi le Comité. Nous ne sommes pas seulement liés aux partants par nos efforts visant à ménager aux patrons la marge de manœuvre nécessaire pour assurer une gestion d'entreprise axée sur l'avenir, mais aussi par le souci d'organiser les relations entre employeurs et salariés sans ingérences perturbatrices extérieures, sur la base du partenariat social. Nous les remercions pour leur collaboration et leur sens de la collégialité durant toutes ces années.

Le président a également remercié le trésorier, Sepp Meier qui s'est occupé

des finances de l'UPS pendant neuf ans. Sepp Meier a aussi représenté les souhaits et les perspectives des banques au sein du Comité de direction. Sepp Meier a eu la tâche délicate de répondre ouvertement à des critiques justifiées en provenance d'autres milieux économiques. Avec son sens des responsabilités sociales, il s'est très bien acquitté de cet exercice. Le taux de présence de M. Meier aux séances a été parmi les plus élevés, ce qui témoigne de son engagement pour notre association, conclut le président Valentin Vogt.

Elections complémentaires

- Max Fritz Association patronale suisse de l'industrie du papier ASPI
- Barend Fruithof, Association patronale des banques en Suisse (AGV Banken)
- Karin Keller-Sutter, Conseillère aux Etats, membre élu librement
- Paul Kurrus, AEROSUISSE – Fédération faitière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses
- Markus Jordi, Chemins de fer fédéraux CFF
- Philip Mosiman, Swissmem
- Giulio Pè, Société suisse des libraires et éditeurs SBVV
- Martin Reichle, Union des associations patronales zurichoises
- François Thoenen, Swiss Cigarette
- Hans C. Werner, Swisscom (Suisse) SA

Le président a félicité les nouveaux membres du Comité pour leur élection et remercié tous les réélus et nouveaux élus pour leur engagement. Au terme de cette partie statutaire, le Président a ouvert la Journée des Employeurs 2012. ■ (Union patronale suisse)

Marché du travail

Les clés de l'efficacité helvétique

Le Suisse doit sa force à son marché du travail libéral et ouvert: telle est la réalité qu'a rappelée avec force Valentin Vogt lors de la Journée des Employeurs à Berne. Le président de l'Union patronale suisse a plaidé pour le maintien et la pérennité de notre fructueuse politique du marché du travail, en dénonçant notamment les attaques contre la libre circulation des personnes et le libre aménagement des salaires. Voici un extrait de son allocution.



Photo: m. à d.

Le marché du travail libéral et ouvert est aussi très important pour l'industrie des machines.

Les salariés, les entreprises et toute la société profitent de la bonne performance du marché du travail. Si l'on jette un coup d'œil à la situation en Europe ou aux Etats-Unis, la Suisse ressemble presque à un paradis. On pourrait donc croire que les facteurs à l'origine de ce succès sont reconnus et pas du tout menacés. Or, il n'en est rien. Force est de constater que des pressions s'exercent toujours plus souvent sur le marché du travail libéral et ouvert et sur le partenariat social. L'Union patronale suisse doit réagir à ces pressions. Je pense en particulier à trois objets importants:

Défendre fermement l'ouverture du marché du travail

L'Union patronale suisse s'opposera résolument aux atteintes à la libre circulation des personnes et en particulier à l'initiative sur l'immigration de l'UDC. Les

auteurs de l'initiative allèguent que la Suisse doit gérer l'immigration en provenance de l'UE de façon autonome et que son attractivité lui permettrait de sélectionner elle-même le personnel dont elle a besoin. Ils sous-estiment cependant les avantages d'une véritable ouverture du marché du travail vers l'UE aussi bien pour les employeurs que pour les salariés. Le retour au régime des contingents favorisant les Suisses et impliquant un examen approfondi des conditions de travail nous ferait revenir à davantage de bureaucratie et aussi d'incertitude décisionnelle, tant pour les entreprises que pour les immigrants potentiels. De plus, sans accord sur la libre circulation des personnes, les règles en vigueur à l'échelle européenne sur la coordination des assurances sociales et la reconnaissance des diplômes disparaîtraient. La mobilité des

actifs suisses et étrangers qualifiés, toujours plus présents dans différents pays hôtes, s'en trouverait sérieusement entravée. Cela étant, il faut cependant se demander très sérieusement si l'initiative pourrait être mise en œuvre sans dénoncer l'accord sur la libre circulation des personnes. Tous ceux qui connaissent le sujet et n'ont pas d'œillères idéologiques répondent à cette question par la négative; cela signifie que l'acceptation de l'initiative remettrait en question l'ensemble des accords bilatéraux I en raison de la clause guillotine. Voulez-vous vraiment scier la branche sur laquelle nous sommes assis?

Pas d'interventionnisme dans la liberté des salaires!

Nous lutterons avec autant de véhémence contre l'initiative 1:12 des Jeunes socialistes et contre l'initiative sur

les salaires minimaux des syndicats. Ces deux textes remettent en question trois éléments de l'organisation du marché suisse du travail, à savoir l'autonomie contractuelle des entreprises, la liberté des partenaires sociaux et la négociation décentralisée des salaires.

Les atteintes à l'autonomie contractuelle ne sont justifiées que si elles servent à protéger les salariés et à préserver leurs intérêts fondamentaux. L'initiative 1:12 ne vise aucun de ces deux objectifs, mais souhaite inscrire dans la Constitution une certaine idée des «salaires équitables». Une telle ingérence dans la politique salariale manque totalement de légitimité dans un régime économique libéral. Le cadre réglementaire flexible en vigueur aujourd'hui a fait ses preuves malgré les abus de certains dirigeants percevant des rémunérations excessives. Il permet aux entreprises établies en Suisse d'offrir des conditions de travail compétitives en comparaison internationale et c'est d'ailleurs pour cette raison qu'il est également attractif pour les entreprises qui souhaitent s'implanter dans notre pays. Les salariés en profitent, alors qu'ils n'ont pas d'intérêt direct à réglementer les salaires des hauts dirigeants. Cette question occupe bien davantage les propriétaires des entreprises, dont la participation au bénéfice pourrait être réduite par des salaires excessifs des managers. La révision en cours du droit des sociétés fournira aux entreprises aux mains de leurs actionnaires les instruments nécessaires pour gérer la politique salariale de «leur» entreprise. C'est donc à eux qu'il appartient d'assumer leur responsabilité en matière de politique salariale et de s'assurer de la bonne acceptation sociale des structures salariales.

Non aux salaires minimums légaux!

L'initiative sur les salaires minimaux vise certes la «promotion des conventions collectives de travail». Elle veut en revanche priver les partenaires sociaux de la liberté de fixer les salaires dans leur branche et entreprise respective selon leur appréciation de la situation économique. Toutes les entreprises seraient tenues de payer un minimum de

22 francs de l'heure et les conventions collectives de travail permettant à l'entreprise de continuer à mener elle-même les négociations salariales seraient sans doute considérées comme dégradantes et disqualifiées pour les procédures d'attribution de marchés publics. Les très importantes conventions collectives de travail traditionnelles de l'industrie des machines seraient également touchées par cet anathème – je pensais que l'USS avait une conscience historique plus aiguisée!

La fixation de salaires minimums doit également être refusée, parce que cette pratique a des répercussions négatives sur l'emploi lorsque ces salaires minimums sont sensiblement supérieurs aux salaires habituels. Or, c'est le cas avec un salaire minimum de 4000 francs pour une semaine de 42 heures. Ce plancher, que les cantons pourraient encore relever, est nettement plus élevé que les salaires médians versés dans des pays européens comparables. Selon les auteurs de l'initiative, pas moins de 400 000 salariés, soit environ 10 pour cent des personnes actives bénéficieraient ainsi d'une nette augmentation de leur salaire. Une ingérence aussi profonde dans les structures salariales suisses aurait des conséquences critiques pour les emplois concernés. Dans de nombreux cas, ces emplois seraient supprimés par mesure de rationalisation ou délocalisés; dans les entreprises où ils seraient maintenus, il faudrait compter avec un renforcement des pressions à la productivité. Cette évolution nuirait en première ligne aux personnes faiblement qualifiées et peu productives, justement sensées être protégées par l'introduction d'un salaire minimum. Bref, d'un point de vue de politique sociale, ce serait se tirer une balle dans le pied!

Je saisis l'occasion de clarifier un autre point: l'Union patronale ne prône pas une stratégie de bas salaires; elle ne veut pas non plus que les entreprises versent des salaires trop faibles sous prétexte que le revenu des personnes concernées peut être complété par des prestations sociales. Nous rappelons simplement une réalité économique qui veut que les salaires dépendent de la productivité du poste de travail. Et nous nous mobilisons pour que les con-

ditions d'existence de chaque être humain dont le salaire n'est pas suffisant pour vivre soient garanties par l'Etat.

Pour la responsabilité et la confiance

Notre engagement en faveur de l'organisation du marché suisse du travail se fonde sans conteste sur des motifs valables et n'est en aucun cas dicté par les intérêts exclusifs du patronat. Il rencontre pourtant de fortes résistances aussi bien parmi le public que sur le plan politique. Pourquoi? La réponse à cette question n'est pas simple. Les représentants des employeurs devraient prendre néanmoins deux aspects au sérieux: premièrement le malaise général concernant l'évolution future de notre société, deuxièmement la perte de confiance dans les acteurs économiques et l'usage qu'ils font du pouvoir de décision qui leur est confié. Nous devons par exemple tenir compte des préoccupations des gens à propos des conséquences de l'immigration et trouver des solutions pour y remédier. Nous ne pouvons pas éluder la question de savoir comment gérer notre croissance sur un territoire limité. Nous devons tout faire en sorte de désamorcer le sentiment toujours plus répandu que les avantages et les inconvénients de la croissance ne sont pas répartis équitablement dans la société. Et pour parvenir à restaurer la confiance dans les dirigeants économiques, je vais citer cinq impératifs à respecter: Nous devons diriger personnellement et de façon visible – nous devons montrer l'exemple – nous devons savoir récompenser le succès et sanctionner l'échec selon les mêmes critères – nous devons rester ancrés dans la société suisse malgré l'internationalisation de l'économie et enfin – nous devons prendre la notion de «responsabilité» à la lettre afin de pouvoir répondre de façon crédible aux questions concernant notre comportement et nos décisions. ■

L'intégralité de l'allocution présidentielle est accessible sous: www.employeur.ch

Optrel SA, Wattwil

Retour en force sur le marché mondial grâce à l'innovation

Optrel SA est le leader technologique sur le marché des masques de soudure. Depuis que les frères Marco et René Koch ont repris, il y a deux ans, les rênes de cette entreprise installée à Wattwil (SG), les choses ont avancé à pas de géant. Les deux propriétaires ne visent rien de moins que de réinventer le masque de soudure. **Par Michael Zollinger**



Photo: m. à d.

L'amélioration continue de la capacité d'innovation constitue clairement le principal axe de la nouvelle stratégie d'entreprise d'Optrel.

L'histoire – bien que relativement courte – de la société Optrel est aussi remarquable que mouvementée. Cofondée au milieu des années 80 par Albert Koch, elle est cédée en 1989 au management, qui la revendra à son tour en 1999 au groupe français Bacou, qui fusionnera par la suite avec le géant de la protection respiratoire Sperian. Il y a deux ans, Optrel retourne dans le giron familial, grâce à René et Marco Koch, les deux fils d'Albert Koch, qui rachètent la société afin d'éviter la fermeture du site au Toggenburg et la délocalisation des places de travail en Slovaquie.

Dès ses débuts, Optrel s'est spécialisée dans la fabrication de masques de soudure dits à protection ou filtration active. Le fabricant fait partie des pionniers dans ce domaine. Les masques à filtration active s'obscurcissent automa-

tiquement lors du soudage, grâce aux cristaux liquides contenus dans la cassette optoélectronique. Élément central des masques de soudure Optrel, cette cassette, aussi dite à filtration, permet au soudeur de voir clairement la pièce lorsqu'il ne soude pas. Et c'est à Wattwil qu'elle continue d'être développée et fabriquée.

Un concentré de technologie

Les masques Optrel sont de véritables concentrés de technologie qui requièrent un énorme savoir-faire et font l'objet de nombreux contrôles et tests à tous les stades de la production. Outre le sauvetage des 50 emplois à Wattwil, ce sont ce savoir-faire technique et la notoriété de la marque Optrel qui ont incité les deux frères à racheter l'entreprise, explique Marco Koch. Cet entre-

preneur de 45 ans a travaillé pendant plusieurs années dans le même immeuble de bureaux, où il a créé et développé l'Innovative Sensor Technology IST AG, une société spécialisée dans les micro-capteurs, qu'il a vendue en 2005 au groupe Endress + Hauser. C'est dans les couloirs du bâtiment qui abritait les deux entreprises que Marco Koch a vécu en direct les turbulences qui ont secoué Optrel.

Tandis que son frère René Koch travaille au niveau des projets, Marco Koch, actionnaire majoritaire d'Optrel, occupe les fonctions de président du conseil d'administration et de CFO à temps complet. Les affaires courantes et opérationnelles sont entre les mains d'un CEO et d'un responsable d'exploitation. Lorsqu'on lui demande ce qui a changé depuis la reprise de la société en été

2010, Marco Koch, après un bref temps de réflexion, répond dans un sourire: «Tout!» Pas du jour au lendemain, bien entendu. Car, en entrepreneur averti, Marco Koch sait parfaitement que rien ne sert de vouloir mettre la charrue avant les bœufs.

Dans un premier temps, le fabricant s'est entièrement réorganisé et repositionné. Du temps de son appartenance à Sperian, la marque Optrel était quelque peu tombée dans l'oubli. La plupart des masques étaient vendus sous la marque Sperian. Une erreur stratégique, comme le constate Marco Koch, car Optrel jouissait d'une excellente réputation dans les milieux spécialisés. Aujourd'hui, la marque revient sur le marché avec une fraîcheur et un dynamisme nouveaux, fermement décidée à cibler davantage et à conquérir la jeune génération de soudeurs.

Une marque exportée à 95 pour cent

A Wattwil, l'accent a été logiquement mis sur l'extension du département de recherche et développement. «Notre excellence technologique est notre meilleur atout», rappelle Marco Koch, «et c'est pourquoi nous devons investir dans ce domaine. Nous avons rajeuni notre personnel, tout en gardant nos collaborateurs fidèles et expérimentés, de sorte à conserver leur précieux savoir-faire au sein de la société.» Un vent nouveau souffle maintenant sur Optrel, dont le dynamisme s'était peu à peu émoussé lorsqu'elle n'était qu'un simple secteur d'un grand groupe. Nonante pour cent de la production actuelle est destinée aux professionnels et est utilisée dans l'industrie et l'artisanat par des soudeurs du monde entier. Essentiellement tourné vers les exportations, le fabricant suisse réalise 95 pour cent de son chiffre d'affaires hors de ses frontières, ses principaux marchés étant l'Allemagne, la France et les Etats-Unis. Mais il est aussi présent dans le reste de l'Europe, au Brésil, en Australie et, grâce à un récent partenariat, en Russie. Dans tous les pays ou presque, la commercialisation se fait via des importateurs généraux et des distributeurs.

«Nous souhaitons à nouveau être plus proches du client en lui offrant des pro-

duits à forte composante explicative. Sous l'ère Sperian, on avait trop tendance à considérer les produits comme de simples accessoires de protection», explique le PDG de la société. Or, pour les soudeurs, la sécurité est primordiale. Pendant le travail de soudage, ils sont en effet exposés à des vapeurs toxiques et à des rayons ultraviolets qui peuvent causer de graves lésions oculaires. Les produits Optrel se caractérisent non seulement par leur cassette optoélectronique, mais aussi par leur couleur réfléchissant la chaleur. Certains modèles sont, en outre, équipés d'un système d'adduction d'air. «Nous devons être plus à l'écoute des clients et de leurs besoins. Car nous ne nous contentons pas de rendre le travail du soudeur plus sûr, mais aussi plus confortable et, surtout, plus efficace», souligne Marco Koch. Une volonté qui se traduit aussi dans la stratégie de communication du fabricant, comme en témoignent les nouvelles vidéos produites mises en ligne sur le site Internet d'Optrel.

L'optimisation de l'ensemble des processus de production à Wattwil fait également partie des priorités d'Optrel. «Nous devons et voulons être plus efficaces. Nous nous sommes fixé pour objectif de ramener notre délai de livraison dans toute l'Europe à 48 heures», précise Marco Koch.

Les défis sont nombreux. Et, bien entendu, l'entreprise est elle aussi touchée par les effets du franc fort, concède le PDG. Ainsi, Optrel a été contrainte, fin 2011, de recourir au chômage partiel, ce qui a heureusement permis d'éviter des licenciements. Par contre, d'autres mesures d'accroissement de l'efficacité et d'économie ont dû être prises. Ainsi, certains composants sont désormais importés d'Europe au lieu d'être achetés auprès de partenaires régionaux. Cependant, Optrel continue de travailler avec plusieurs PME de la région.

Priorité à l'innovation

Pour Marco Koch, l'amélioration continue de la capacité d'innovation constitue clairement le principal axe de la nouvelle stratégie d'entreprise d'Optrel. Grâce à la réorganisation et au renforcement du département de recherche et développement, il s'agit, selon l'ac-

tionnaire majoritaire, «de relever encore d'un cran la barre en matière de masques de soudure». Mais il n'en dira pas plus pour l'instant, secret commercial oblige. Il confie toutefois qu'il s'agit de bien plus que d'un nouveau design. La collaboration avec de grands fabricants de machines à souder tourne à plein régime. Et Optrel a bien l'intention d'être une fois encore à la hauteur de sa réputation de pionnier.

Sans oublier que le domaine des cristaux liquides recèle un grand potentiel d'applications. Ainsi, Optrel travaille déjà pour le secteur de la technique médicale et fabrique notamment des lunettes de protection pour dermatologues. Elle entend aussi se diversifier en développant et en lançant sur le marché des produits dans le domaine de la protection respiratoire. En effet, les nouvelles exigences en matière de protection au travail liées à l'évolution des procédures industrielles ouvrent de nouvelles perspectives. Quoi qu'il en soit, Optrel n'a pas le choix: elle doit rester à la pointe de l'innovation si elle entend résister à la pression croissante exercée par la concurrence et les prix asiatiques. Sur ce terrain, les Européens ne peuvent rivaliser, d'où l'importance de faire la différence au plan de l'innovation technologique.

Créer des valeurs et du sens

Le changement de culture initié à Wattwil par Marco et René Koch est un processus de longue haleine. Conscients que ce changement doit reposer sur des fondements solides et ne peut être imposé, les deux frères comptent non seulement sur l'enthousiasme et l'ouverture d'esprit de leurs collaborateurs, mais aussi sur leur amour du travail bien fait et leur capacité de sortir des sentiers battus. En contrepartie, ils sont prêts à leur confier d'importantes responsabilités. «Le succès n'est pas le but, mais le fruit de notre travail. Nous voulons créer des valeurs et du sens», explique Marco Koch en entrepreneur qui s'engage corps et âme dans sa société. «Nous sommes les artisans de notre avenir, et c'est pourquoi nous sommes optimistes et confiants.» ■

Interview de Stefan Ritler, vice-directeur de l'OFAS et chef du domaine Assurance-invalidité

«Les choses bougent, mais nous sommes encore loin du but»

Des milliers de rentiers AI en Suisse devraient se remettre au travail. La 6^e révision de l'AI est un objectif ambitieux. Stefan Ritler, vice-directeur de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et chef du domaine AI, mise sur les instruments offerts par la boîte à outils de l'assurance-invalidité. Et sur le renforcement des offices de l'AI pour gagner les employeurs à l'idée de la réinsertion. **Par Jürg Wiler**

Monsieur Ritler, depuis le 1^{er} janvier 2012, avec l'entrée en vigueur de la révision 6a de l'AI, l'assurance-invalidité dispose d'importants instruments supplémentaires de réinsertion. Ceux-ci doivent maintenant être utilisés: par les employeurs, les offices AI et les personnes intéressées. Est-il déjà possible, au bout de sept mois, de relever les premières tendances?

Stefan Ritler: Le point fort de la révision 6a de l'AI est une révision des rentes axée sur la réinsertion professionnelle. Le but est de réintégrer dans la vie active les bénéficiaires de rentes qui ont un potentiel dans ce domaine. Il s'agit de trouver suffisamment d'employeurs prêts à offrir les emplois correspondants. Les offices AI y travaillent intensément. Il n'est pas encore possible au bout d'un semestre d'apprécier le succès du projet. Cela ne sera possible que dans trois ou quatre ans. Mais nous allons dans la bonne direction.

Comment appréciez-vous les instruments que sont les placements à l'essai et la location de services?

Dans le cas des placements à l'essai, l'office AI fournit aux employeurs des personnes ayant un certain profil pour une durée pouvant aller jusqu'à six mois, sans que s'instaure pour autant un rapport de travail. Tant l'employeur que la personne assurée en bénéficient. L'employeur a ainsi la possibilité d'apprendre à connaître un futur employé potentiel sans beaucoup de risques ni grands frais de recrutement. La personne assurée quant à elle a la possibilité de mettre à l'épreuve ses capacités sur le marché du travail primaire. Pendant cette période, elle continue à toucher sa rente AI.



Stefan Ritler: «Les quotas ne favoriseraient pas l'intégration des personnes handicapées».

La location de services est un instrument qui ne sera introduit qu'avec la révision 6b. Depuis 2007, elle est en phase de test dans le cadre d'un projet pilote. Les premiers résultats sont prometteurs. Toutefois, nous allons encore optimiser le projet d'ici au 1^{er} octobre 2012. La location de services vise à permettre aux personnes assurées de franchir un premier pas sur le marché du travail primaire. Une telle possibilité se présente lorsqu'un employeur ne peut offrir qu'un emploi temporaire ou ne souhaite pas encore prendre le risque d'un engagement direct.

L'Union patronale suisse est consciente que la réinsertion dans la vie active de quelque 17 000 bénéficiaires de rentes visée par la 6^e révision de l'AI est ambitieuse. Comment appréciez-vous ses chances de succès en termes numériques?

Les instruments de l'AI sont une sorte de grande boîte à outils permettant aux personnes limitées dans leur santé de

se remettre au travail. Le succès sera finalement au rendez-vous si tous les intéressés tirent à la même corde. En 2007, 5800 personnes se sont réinsérées sur le marché primaire du travail, soit que leur emploi a été maintenu, qu'elles ont été mutées à un autre poste chez le même employeur ou qu'elles ont trouvé un nouvel emploi. En 2011, cela a été le cas de 11 500 personnes environ. Donc les choses bougent, mais nous sommes encore loin du but.

Les employeurs relèvent de plus en plus que les personnes souffrant d'un handicap ou de problèmes de santé peuvent fournir toutes les prestations que l'on attend d'elles si elles occupent la bonne place dans l'entreprise, le cas échéant par périodes à temps partiel. Qu'en pensez-vous?

Oui, c'est vrai. Mais il y a souvent un malentendu à ce sujet. La capacité de gain résiduelle ne se réfère pas à un temps de travail éventuel, mais au revenu que la personne peut encore engranger. Lorsque quelqu'un perçoit une demi-rente, cela ne signifie pas qu'il ou elle ne pourra plus travailler qu'à 50 pour cent, mais que la personne ne pourra plus obtenir que 50 pour cent de son ancien revenu. Le volume de travail peut toutefois être réparti sur plusieurs jours; par exemple, le temps de présence pourrait être de 80 pour cent, mais avec une réduction des prestations de 30 pour cent.

La revendication d'un quota d'intégration à imposer aux employeurs est souvent évoquée, éventuellement combinée avec un système bonus-malus. L'Union patronale suisse est convain-

cue qu'une telle mesure irait à l'encontre du but visé. Qu'en pensez-vous?

L'importance des quotas est surestimée. La Suisse connaît un marché du travail libéral qui permet aux employeurs de se séparer de leurs employés. Mais le marché réagit aussi lorsque les employeurs ont besoin de personnel. C'est une chance. Prenons le cas de la pénurie de personnel spécialisé. Les quotas affaibliraient un marché du travail libéral, ce qui ne serait pas favorable à l'intégration de personnes limitées dans leur santé. Mais il est tout aussi important que les personnes dont la capacité de travail est limitée par des problèmes de santé ne soient pas considérées simplement comme les «handicapés du quota». Elles apportent aussi des ressources et représentent une valeur ajoutée pour les entreprises. Par ailleurs, avec une telle réglementation, on jouerait ce groupe contre les chômeurs de longue durée et les jeunes demandeurs d'emplois.

Indépendamment du renforcement des offices AI cantonaux en personnel, tous les acteurs du processus de réinsertion, à savoir les employeurs, les personnes concernées, les collaborateurs et la so-

ciété dans son ensemble doivent être sensibilisés et motivés pour la tâche de la réinsertion. La campagne d'information des employeurs sur les nouvelles mesures AI ont représenté un premier pas. Quelles sont les prochaines étapes à franchir?

La campagne d'information des employeurs est l'une des huit mesures que l'OFAS a élaborées en collaboration notamment avec l'Union patronale suisse et avec l'Union suisse des arts et métiers. L'étape suivante est celle du renforcement des offices AI dans leurs activités pour gagner des employeurs à la cause de la réinsertion. Il y a encore un grand potentiel de ce côté-ci, même si les offices AI sont déjà très actifs. Il importe de tisser un réseau de relations efficaces avec les PME locales et les associations économiques cantonales.

Pour ce qui est de l'assurance-invalidité, un plan d'assainissement a été élaboré, par lequel l'économie s'est engagée notamment en faveur d'un relèvement de la TVA limité dans le temps jusqu'à fin 2017. Le plan d'assainissement a-t-il été tenu jusqu'ici?

L'absence de déficit dans l'AI en 2011 est due au financement additionnel li-

mité dans le temps. Selon le message du Conseil fédéral sur la révision 6b de l'AI, l'assurance devrait présenter un budget équilibré dès 2018 et être totalement désendettée à fin 2025. C'est possible. Mais le moment du désendettement peut varier selon le déroulement du scénario. Qui par exemple aurait prédit il y a dix ans la crise de l'euro ou celle des banques? Il est très difficile d'établir des projections sur une assez longue période. L'évolution économique et démographique exerce une très grande influence sur le moment du désendettement.

On voit maintenant les associations de personnes handicapées, les syndicats et d'autres acteurs constituer le front de l'opposition à la dernière mesure indispensable, la révision 6b de l'AI. Au vu de cette situation de départ, quelles sont selon vous les chances de succès de la révision 6b?

Le Conseil des Etats a déjà apporté des corrections au projet du Conseil fédéral. La Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national en discute actuellement. Outre les représentants d'intérêts que vous avez mentionnés, il y a aussi des votants qui estiment que la révision 6b ne va pas assez loin. Ce n'est qu'à l'issue des débats parlementaires que l'on verra ce qui reste du projet et, au cas où le référendum aurait lieu, si la révision parviendrait à obtenir l'adhésion d'une majorité du peuple.

L'administration publique ou l'OFAS réintègrent-ils aussi des personnes limitées dans leur santé?

Le 22 juin 2011, le Conseil fédéral a voté des dispositions sur l'emploi et la réinsertion professionnelle dans l'administration fédérale de personnes souffrant de limitations dans leur santé. L'égalité des chances, la non-discrimination et la promotion de l'intégration sont des éléments de la gestion du personnel à tous les niveaux et dans tous les processus concernant le personnel et la direction. Le but est d'arriver à ce que la part des personnes limitées dans leur santé et qui travaillent atteigne un à deux pour cent d'ici à 2015. L'OFAS en occupe actuellement 14 sur un total de 320 personnes, soit 4,4 pour cent. ■

Révision de l'AI: informations aux employeurs

La campagne d'information à l'intention des employeurs informe sur le premier train de mesures concernant la 6^e révision de l'assurance-invalidité. L'Union patronale suisse, l'Union suisse des arts et métiers, la Conférence des offices AI et l'Office fédéral des assurances sociales ont élaboré à cette fin tout un matériel d'information.

Le flyer et la brochure sont disponibles gratuitement

Le flyer intitulé «Soutien aux employeurs – nouvelles prestations de l'AI» au format A5 renseigne les employeurs sur les principales innovations de l'AI et sur les services qu'ils peuvent en attendre. Outre des réponses aux questions relatives au soutien que peuvent fournir les spécialistes des offices AI, il fournit des adresses utiles ainsi qu'un bulletin de commande pour le guide.

La brochure intitulée «Guide de la réadaptation professionnelle» au format A5 contient des informations précises destinées aux employeurs, aux directeurs et aux responsables du personnel. Elle traite notamment des thèmes suivants: mesures à prendre en cas d'incapacité de travail d'un employé, démarches liées à la réinsertion de bénéficiaires de rentes, délais et processus, exemples de cas, listes de contrôle et listes complètes de contacts.

Toutes ces sources d'informations sont gratuites et disponibles en allemand, en français et en italien. ■

www.avs-ai.info/employeurs

Egalité salariale

Les femmes toujours désavantagées

Le principe constitutionnel de l'égalité des salaires entre hommes et femmes n'est toujours pas respecté, tant s'en faut. C'est ce qui ressort de l'enquête sur la structure des salaires 2010. L'économie qui, à l'avenir, dépendra de plus en plus de la participation des femmes, doit relever ce défi. **Par Ruth Derrer Balladore**

Selon la dernière enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS), le salaire mensuel moyen des femmes était, en 2010, toujours inférieur à celui des hommes, soit 5221 francs contre 6397 francs, ce qui correspond à une différence de 18,4 pour cent. Après avoir reculé entre 1998 et 2006, passant de 21,4 à 18,9 pour cent, cet écart s'est à nouveau creusé pour atteindre 19,3 pour cent en 2008. Dans ce contexte, le résultat de 2010, qui confirme la nette tendance à une diminution de la différence salariale entre hommes et femmes, est d'autant plus réjouissant.

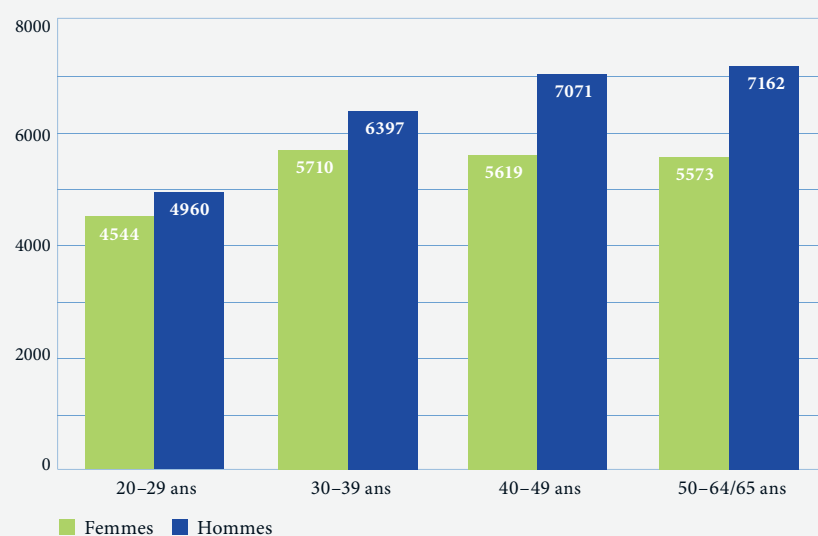
Les écarts salariaux varient d'une région à une autre: la plus grande différence est observée à Zurich (23,8 pour cent) et la plus faible, dans la région du Léman (12,5 pour cent). Il existe aussi des disparités en fonction des catégories de salaires. Ainsi, dans le segment des salaires les plus bas, c'est-à-dire jusqu'à 4000 francs, on trouve 18,8 pour cent de femmes et 4,6 pour cent d'hommes, alors que tout en haut de l'échelle salariale (revenus supérieurs à 10 000 francs), on a recensé en 2010 seulement 1,1 pour cent de femmes contre 5,1 pour cent d'hommes.

Différence croissante avec l'âge et le profil d'exigences

L'écart entre les salaires des femmes et ceux des hommes continue de croître sensiblement avec l'âge. Aujourd'hui, la grande inconnue est toutefois l'influence de l'amélioration du niveau de formation des femmes sur cet écart. Il semblerait que, ces dernières années, celui-ci ait tendance à se combler dans

Salaire mensuel brut selon l'âge et le sexe, en 2010

Valeur centrale (médiane), en francs – secteur privé et secteur public (Confédération) ensemble



Source: Enquête suisse sur la structure des salaires

les tranches d'âge jusqu'à 40 ans. Au-delà de cet âge, par contre, aucun changement n'est constaté. Cette évolution pourrait s'expliquer par le fait que les femmes quittent en partie, voire entièrement pendant un certain temps, le monde du travail pour s'occuper de leurs enfants. Aujourd'hui encore, les femmes sont nombreuses à renoncer à une promotion pour se consacrer à leur famille.

Un niveau de formation supérieur améliore en général les chances de trouver un travail bien rémunéré. A cet égard, il est intéressant de noter que les écarts de salaires augmentent nettement avec le profil d'exigences du poste. On fait ainsi passer aux femmes le message que postuler pour des emplois qui requièrent un niveau de qualification élevé ne leur garantit aucunement l'égalité salariale.

Qu'est-ce que la discrimination salariale?

Les inégalités salariales résultent de facteurs liés au poste de travail et aux qualifications personnelles (voir le jugement relatif à l'égalité salariale en page 42). Tout ce qui ne peut s'expliquer par ces paramètres est considéré comme discriminatoire. C'est ici que les entreprises sont invitées à agir, en vérifiant si des différences salariales inexplicables existent chez elles. A cet effet, la Confédération a créé un outil d'autocontrôle gratuit baptisé Logib, qui se fonde sur les données de l'enquête sur la structure des salaires.

Lorsque l'OFS enverra en septembre prochain les questionnaires pour l'enquête sur la structure des salaires, il faudra donc leur accorder toute l'attention requise et compléter avec soin les données demandées. Sur la base de celles-

ci, il sera possible ensuite d'obtenir simplement, grâce à Logib (voir encadré ci-contre), une première réponse à la question de savoir s'il existe des différences de salaires discriminatoires au sein de l'entreprise.

Dans le cadre du projet «Dialogue sur l'égalité des salaires», les partenaires sociaux soutiennent les efforts visant à garantir l'égalité salariale.

Travail équivalent

Les instruments précités permettent de vérifier de manière relativement simple si le principe du «salaire égal pour un travail égal» est respecté. Par contre, les choses sont nettement plus compliquées en ce qui concerne l'exigence d'un «salaire égal pour un travail équivalent». Il faut commencer par définir ce que l'on entend par «équivalent». Très souvent, les discriminations salariales fondées sur le sexe sont dues à une différence d'appréciation du travail et des performances des femmes et des hommes. Les qualifications requises pour des activités majoritairement exercées par

LOGIB: contrôler simplement sa politique salariale

Pour savoir si leur politique salariale respecte l'égalité entre hommes et femmes, les employeurs peuvent faire eux-mêmes le point de la situation. Le logiciel «LOGIB» peut être téléchargé gratuitement et convient aux entreprises employant 50 personnes au moins. Son utilisation est aisée. Une fois les données salariales saisies, les mêmes que pour l'enquête sur la structure des salaires, l'évaluation se fait en quelques minutes. Les entreprises ont ainsi un premier aperçu de leur degré d'égalité salariale et des éventuels écarts de salaire (gender pay gap) qui ne peuvent être expliqués par des différences de qualification des collaborateurs ou par des caractéristiques spécifiques aux emplois occupés.

LOGIB a été développé sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes (BFEG) et repose sur la méthode appliquée pour contrôler le respect de l'égalité salariale hommes – femmes dans les marchés publics de la Confédération. ■

www.logib.ch

des femmes sont insuffisamment reconnues et donc insuffisamment rémunérées. C'est à ce niveau qu'il faut agir pour éradiquer les disparités salariales.

Les entreprises qui s'engagent en faveur de l'égalité des salaires entre hommes et femmes ont plus de chances de

pouvoir engager des femmes qualifiées. Si l'économie ne prend pas elle-même les mesures nécessaires, les politiques imposeront des instruments de contrôle pour faire respecter le principe constitutionnel de l'égalité salariale entre hommes et femmes. ■

Congrès national pour la promotion de la santé en entreprise 2012, mercredi 22 août 2012, Université de Zurich

«Place de travail 2020 – ensemble vers l'avenir»

Place de travail 2020 – ensemble vers l'avenir

Le monde du travail moderne est engagé dans des processus de changement et d'adaptation constants. Les développements technologiques et les évolutions démographiques et économiques accélèrent ces processus et constituent de nouveaux défis pour l'économie nationale et les entreprises suisses de toutes les branches. Cela crée non seulement de nouvelles structures d'organisation, d'entreprise et de gestion, mais aussi des modèles de travail plus complexes. Au point que les analystes des tendances font le pronostic suivant: chaque endroit peut devenir un poste de travail à tout moment. La manière et l'endroit où les individus travaillent influencent incontestablement leur santé physique et psychique. Il en sera de même à l'avenir: des collaboratrices et collaborateurs en bonne santé sont et restent la principale ressource de l'entreprise.

Public cible

- Cadres et spécialistes des ressources humaines
- Personnes chargées de la santé dans les entreprises
- Spécialistes de la sécurité au travail
- Fournisseurs d'instruments et de conseils pour la promotion de la santé
- Représentantes et représentants d'institutions publiques
- Décideurs des milieux politiques, économiques et des administrations

Frais de participation

CHF 300.– y compris le repas de midi, les rafraîchissements et le dossier du congrès

Organisateurs

Promotion Santé Suisse en coopération avec le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et la Suva

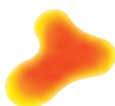
Patronage

Direction de la santé du canton de Zurich | Direction de l'économie du canton de Zurich | IUMSP Institut universitaire de médecine sociale et préventive Zurich | Université/ETH Zurich | Hôpital universitaire de Zurich

Partenaires du congrès et de soutien

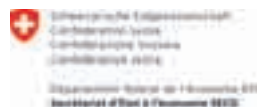
Aproz | Association suisse pour la promotion de la santé dans l'entreprise ASPSE | Balance@work Sarl | bpa – Bureau de prévention des accidents | Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST | DAR-VIDA | Helsana Assurances SA | IKB Integrale Kommunikations-Beratung AG | La Poste Suisse | Life Performer | Office fédéral de la santé publique OFSP | Suissepro | Swiss Re | Walter Meier (Klima Schweiz) AG

Programme détaillé et inscription: www.promotionsante.ch/congres



Promotion Santé
Suisse

en coopération avec



suva

Mehr als eine Versicherung
Mieux qu'une assurance
Più che un'assicurazione

Association suisse des matières plastiques (ASP)

Le plastique, un matériau du 21^e siècle

Les matières plastiques sont omniprésentes. Sous forme d'emballages, dans les équipements intérieurs des voitures, ou à nos poignets (Swatch). Dans la technique médicale, l'industrie suisse des matières plastiques est mondialement reconnue. L'Association suisse des matières plastiques agit au confluent de la technologie, de l'environnement, des problématiques de formation et de la politique. **Par Markus Geiger**



Photo: m. a. d.

L'Association a lancé une campagne pour mieux faire connaître aux jeunes les métiers de cette industrie.

«Le plastique, un matériau du 21^e siècle», le leitmotiv n'est pas exagéré. Pratiquement sans importance en 1950 encore, les matières plastiques ont aujourd'hui dépassé de loin la production mondiale des matières premières traditionnelles, telles que l'acier. La crise pétrolière de 1974 a vu le plastique brièvement reculer. Le secteur récupère encore de la crise financière de 2009. Avec 35 000 salariés, les 854 sociétés atteignent un chiffre d'affaires annuel de quelque 16 milliards de francs, ce qui fait de l'industrie du plastique un pilier important de l'économie suisse.

La moitié à peine de l'ensemble des entreprises est affiliée à l'Association suisse des matières plastiques (ASP). Ernesto Engel définit ainsi l'industrie du plastique: «Nous sommes un secteur typique de PME, pas très tourné vers l'exportation et caractérisé par une productivité et une valeur ajoutée élevées, surtout actif en tant que sous-traitant». Toutefois, des acteurs importants, des groupes tournés vers l'international, tels que Ems Chemie, Geberit, Georg Fischer ou Sika apportent une très importante contribution à l'association. Ernesto Engel,

chimiste, occupe depuis cinq ans et demi le poste de directeur du siège de l'ASP, à Aarau, alors que la présidente de l'association n'est autre que la Conseillère nationale Doris Fiala (PRD Zurich). Sur le plan stratégique, l'association s'est fixé trois axes de poussée: les services avec un accent sur l'environnement et la technologie, les relations publiques ainsi que la formation et la formation continue.

Le plastique est partout

Avec six pour cent de pétrole comme base de matière première, la part des matières énergétiques fossiles intervient dans une plus faible mesure dans la fabrication des polymères que ce que l'on croit généralement.

Chaque année, 250 millions de tonnes de plastique sont produites dans le monde, alors que les 854 entreprises suisses transforment environ un million de tonnes. Ce matériau récent et omniprésent joue maintenant un rôle majeur dans la solution des problèmes liés à l'énergie et à l'efficacité des ressources, ainsi qu'en ce qui concerne la protection du climat. Il trouve des applications dans

les domaines de l'emballage, de la construction et des travaux publics, ainsi que dans ceux de l'électricité et de l'électronique.

Afin d'économiser du carburant, l'industrie automobile et aéronautique utilise des matières plastiques au lieu du métal. «Solar Impulse» en est une excellente illustration actuelle. L'avion de Bertrand Piccard est fabriqué en plastique. Mais l'objet numéro un, universellement connu, reste la montre Swatch. Même les parties mobiles des machines à café, dont la Suisse est leader, sont composées de matière synthétique. Nos entreprises sont particulièrement dynamiques et créatrices dans le domaine de la technique médicale», précise M. Engel, «7,4 pour cent de notre production concerne la médecine, alors que ce pourcentage n'est que de 1 pour cent ailleurs dans le monde».

Plastique et politique

L'évolution incertaine de la politique énergétique préoccupe l'industrie des matières plastiques. «Avec étonnement, nous avons pris connaissance de la décision téméraire du Conseil fédéral, de vouloir mettre sur pied sans concept un «tournant énergétique», souligne l'association. «La sécurité de l'approvisionnement et les prix avantageux de l'électricité sont des facteurs essentiels pour la place industrielle suisse. Compromettre cela est imprudent», affirme M. Ernesto Engel. Les conséquences des coupures de courant seraient fatales: coûts imprévisibles, pertes de commandes et de places de travail.

Les produits synthétiques sont souvent, pour des raisons idéologiques, la cible d'une culture politique de l'interdiction. Lors de la session d'été du Conseil national, les petits sacs blancs en plastique sont devenus une affaire politique. Une majorité parlementaire veut interdire ces objets pratiques. Les préjugés font échec à l'observation des faits. Une étude de l'Empa, loin de tout soupçon, dévoile une surprenante image. Le bilan écologique des sacs en plastique, en papier et en coton y a été comparé. Le sac en plastique s'en tire le mieux, que ce soit pour un usage unique ou de multiples utilisations. Le bilan écologique du papier est inférieur

de moitié; celui du coton est même dix fois moins bon.

Le management des déchets détermine l'image

L'image des matières synthétiques dépend de la maîtrise du problème des déchets. Des tapis d'ordures en mer et des décharges montrent bien que de nombreux pays, parmi lesquels la Grande-Bretagne – sans même parler de la Bulgarie, de Malte ou de la Grèce – disposent d'un management des déchets insuffisant. Il en va autrement en Suisse: ici, la récupération d'énergie est pratiquée, en plus du recyclage, grâce à l'utilisation des plastiques usés comme matière énergétique pour l'industrie du ciment.

L'objectif de l'ASP est d'encourager une utilisation responsable des ressources de plastique. En fait partie le développement de processus plus économiques et non polluants pour l'utilisation des déchets en plastique. L'association s'engage fortement en faveur du recyclage, preuve en est la profession de «recyclistes» reconnue par la Confédération. Un autre exemple est le projet «Inde» de l'ASP, du Seco, de la DDC et de l'Empa pour le traitement des déchets électriques, à Delhi. Lors d'une rencontre internationale, l'association communique ses connaissances en matière de recyclage.

Avec l'Allemagne et l'Autriche, il existe en outre un intense échange d'expérience. «Pour nous, les frontières ne jouent pas un rôle important», affirme Ernesto Engel. «Le Bade-Wurtemberg, la Bavière, le Vorarlberg et la Suisse représentent pratiquement un «espace économique plastique». Précieuse est également l'affiliation à l'organisation faitière européenne PlasticsEurope.»

Produits connus – secteur méconnu

La vie de l'association se déroule au sein de sept groupes professionnels dont les activités couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur ajoutée. Une grande partie des membres de l'ASP a son siège en Suisse alémanique. Une collaboration avec la Suisse romande est visée sous forme d'acquisition de membres, avec un accent sur la formation et la forma-

tion continue, au-delà de la barrière linguistique. Ernesto Engel: «Nous cherchons à étendre coopérations et partenariats afin de nous rapprocher de l'idée d'une marque faitière, telle que «Plastique Suisse» ou «Swiss Plastics».

En ce qui concerne la relève professionnelle, l'association doit affronter le fait que ce secteur a des difficultés à trouver des apprentis en technologie des matières plastiques. Une campagne de sensibilisation est lancée. L'association veut mieux faire connaître cette industrie et ses métiers par le biais des médias et des foires professionnelles. Pour cela, l'ASP utilise aussi Facebook à côté des moyens de communication classiques. Autre particularité, elle accorde un prix à un étudiant pour un travail exceptionnel.

Avec ses sept collaborateurs, le bureau d'Aarau répond aux besoins et demandes des membres. Ernesto Engel: «Fournir des services signifie réduire le travail des membres. Cours spécifiques, séminaires et réunions d'information en font naturellement partie. Nos efforts pour améliorer les conditions-cadres de l'industrie du plastique sur le plan politique ainsi que pour réduire les entraves bureaucratiques sont soutenus et couronnés de succès.» ■



Membres: 318
Fondation: 1992
Salariés: 35 000
Chiffre d'affaires annuel:
 16 milliards de francs
Présidente: Doris Fiala,
 Conseillère nationale
Directeur: Ernesto Engel

Contact:
 Association suisse
 des matières plastiques (ASP)
 Schachenallee 29c
 5000 Aarau
 Tél.: +41 (0)62 834 00 60
 www.kvs.ch

Claudine Amstein

Miser sur les multinationales, une stratégie «gagnant-gagnant»



Photo: m. à d.

Le débat sur les multinationales tourne en rond depuis des années dans l'Arc lémanique. Les salves de critiques reviennent aussi régulièrement que les saisons, imputant tous les maux de la terre aux grands groupes internationaux: hausse des prix de l'immobilier et des loyers, saturation des routes et des trains, recours systématique aux expatriés... La multinationale est devenue un défouloir, le parfait bouc-émissaire. Le dégât d'image ne cesse de croître.

Ce dénigrement systématique est pourtant aussi gratuit qu'infondé. La résistance surprenante de la Suisse, et particulièrement des cantons de Vaud et Genève, à la crise qui secoue le monde occidental depuis 2008, doit beaucoup aux multinationales. Leur démarchage avisé depuis une bonne quinzaine d'années a permis de diversifier le tissu économique local et de continuer à générer de l'emploi même en période de basse conjoncture. La situation est «gagnant-gagnant» pour tout le monde: les personnes à la recherche d'emploi trouvent facilement un poste, les hautes écoles profitent d'échanges de compétences et d'innovations, les assurances sociales et les finances publiques ont obtenu des recettes supplémentaires, les PME sous-traitantes ont décroché des contrats en cascades.

La machine a bien fonctionné. Elle donne toutefois de premiers signes de ratés, avec le départ de Merck Serono, en particulier. Croire qu'il ne s'agit là que d'un accident de parcours et que

l'on peut planifier le ralentissement de la croissance jusque dans les moindres détails serait une grave erreur. D'autres cantons, mais surtout d'autres pays, accueilleront à bras ouverts les entreprises que nous rejeterions avec dédain ou – pire encore – dont nous ne voudrions plus. Le dynamisme d'une région n'est jamais acquis. L'ouvrage doit être remis sur le métier chaque jour, sans relâche.

A l'heure où la mode est à la sélectivité des multinationales, quelques chiffres ressortant d'une récente étude Boston Consulting devraient nous inciter à modérer cette attitude de gourmet contrarié. Les multinationales ont contribué à 45 pour cent du PIB genevois en 2010. Pour Vaud, cette proportion était de 41 pour cent. Sur la période 2000–2010, les multinationales étrangères ont créé pas moins de 14 000 emplois en terres vaudoises, celles d'origine suisse 9 000. Et il ne s'agit là que d'emplois directs. Toutes nationalités confondues, ces sociétés ont produit 63 pour cent de la croissance du produit intérieur brut (PIB) cantonal sur la décennie. Ce sont là des tendances lourdes, extrêmement bénéfiques. Cette réussite mérite mieux qu'un repli frileux sur nous-mêmes. ■

Claudine Amstein est directrice de la CVCI.



Die Business-Welt ist wie Verkehr.
Immer mehr Teilnehmer.
Immer mehr Chancen. Und Risiken.

VORSICHT!

B2B-WERBUNG IN DER FACHPRESSE HAT HÖCHSTE AUFMERKSAMKEIT.

Fachpublikationen haben Frühwarnfunktion. Weil sie für ihre Leserinnen und Leser vorausschauend Märkte, technologische Entwicklungen oder rechtliche Fallstricke durch immer grösser werdende Regeldichte thematisieren und bewerten. Durch kompetente Redaktionen und oft in Zusammenarbeit mit den besten Branchenexperten.

Es sind die wichtigen Informationen, die zählen. Die Fachpresse sorgt wie sonst niemand dafür, dass man à jour bleibt, neue Produkte und Dienstleistungen kennt, weiss was die aktuelle und zukünftige Konkurrenz macht. Und natürlich wichtige Personen im Fokus hat und nicht aus den Augen verliert. Genau so wie Ihre Inserate.

Zentrale Business Themen machen Fachzeitschriften zur Pflichtlektüre für Leader. Und damit zum idealen Umfeld für B2B Werbung.

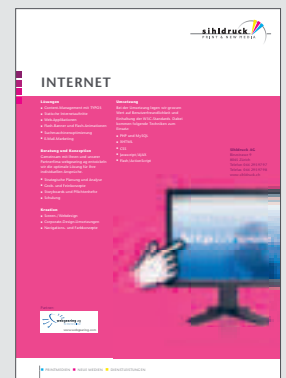


KLARE SIGNALE.
B2B-KOMMUNIKATION IN DER FACHPRESSE!
Es gibt kein besseres Umfeld für Ihre Werbung.

Diese Fachpublikation wurde vom Verband SCHWEIZER MEDIEN für das Jahr 2012 mit dem Gütesiegel «Q-Publikation» ausgezeichnet.

«ALLES AUS EINER HAND»

UNSER DIENSTLEISTUNGS-MIX FÜR IHREN MARKETING-MIX.



Sihldruck AG
Binzstrasse 9
8045 Zürich
Telefon 044 295 9797
Telefax 044 295 9798
www.sihldruck.ch