

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Januar/Janvier 2012

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

BRENNPUNKT: IV-REVISION UND ARBEITSMARKT

Arbeitgeber gefordert

DOSSIER: RÉVISION DE L'AI ET MARCHÉ DU TRAVAIL

Employeurs au défi

ENTRETIEN

**René Jenny: Interdelta SA
et le marché pharmaceutique**

PORTRAIT D'UN MEMBRE

**L'AITI et son engagement en
faveur de l'industrie tessinoise**

ARBEITGEBER-GESPRÄCH

**René Jenny über Interdelta
und den Pharmamarkt**

UNTERNEHMEN

**Der Schweizer Skiproduzent
Stöckli setzt auf Diversifikation**

Verpflegungsbeiträge



Schweizer Lunch-Check
8027 Zürich
Tel. 044 202 02 08
Fax 044 202 78 89
www.lunch-check.ch

Lunch-Checks sind erste Wahl.

Bis CHF 180.– pro Monat (CHF 2'160.– pro Jahr) sind Lunch-Checks von Sozialabgaben (AHV/IV/EO/ALV/NBU) befreit. Erfahren Sie mehr unter www.personalverpflegung.ch.

Kann ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden zu einem Vertrauensarzt schicken?
Ist eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz zulässig?
Antworten finden Sie in:

SAE 2010

Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide

Ideal für Juristen und Personalverantwortliche,
die mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert sind.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bestellungen:
Schweizerischer Arbeitgeberverband
Telefon 044 421 17 17
seccli@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.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!

Lohngleichheitsdialog für Unternehmen – Profitieren auch Sie!

Freiwillig, partnerschaftlich, wirksam – das ist der Lohngleichheitsdialog, 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 Lohngleichheit zahlt sich für Ihr Unternehmen aus: Sie positionieren sich damit als fortschrittlicher Arbeitgeber.

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

www.lohnvergleichsdialog.ch

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



Neues Jahr – neue Vorsätze



Daniela Baumann
ist Redaktorin und Produzentin.

Bild: Robi Lewis

nehmen. Der CEO des Wolhusener Familienbetriebs verrät, wer als erster Schweizer Skirennfahrer mit Stöckli-Skiern an den Füßen über die Weltcup-Pisten raste und welche positiven Effekte die Präsenz im Spitzensport zeitigt. Ausserdem erfahren Sie im Unternehmensporträt ab Seite 22, worauf der Firmenchef die Tatsache zurückführt, dass Stöckli Swiss Sports das «Aussterben» der Schweizer Skiproduzenten als einziger überlebt hat.

In einem ebenfalls von starker Konkurrenz geprägten Umfeld bewegt sich die Interdelta SA aus Givisiez bei Freiburg, die im Markt der frei verkäuflichen Medikamente tätig ist. Wie Stöckli ist deshalb auch René Jenny, der Verwaltungsratspräsident von Interdelta, bestrebt, die Produktpalette laufend auszubauen. Insbesondere setzt das Unternehmen auf die Diversifizierung der Verabreichungsformen von Medikamenten. Wie das geht und weshalb Jenny grossen Wert darauf legt, einen engen Austausch mit den Drogisten und Apothekern zu pflegen, sagt der neue Präsident der Handelskammer Freiburg im Arbeitgebergespräch ab Seite 8. Und sein Vorsatz für die Zukunft des Betriebs? Den können Sie dem Interview selbstverständlich auch entnehmen.

Zum Schluss meines ersten Editorials in dieser Zeitschrift wünsche ich Ihnen viel Lesevergnügen – mit dem Vorsatz der Redaktion, Sie auch dieses Jahr mit spannenden und substanzialen Beiträgen zu versorgen. ■

Liebe Leserinnen und Leser

Mit dem Beginn eines neuen Jahres kommt bekanntlich auch der Moment wieder, gute Vorsätze zu fassen. Was für die Einzelne und den Einzelnen zutreffen mag, gilt gewissermassen auch für die Protagonisten unserer ersten Ausgabe des Jahres 2012. Da wäre einmal die Invalidenversicherung mit ihren 15 Milliarden Franken Schulden. Ihr «Neujahrs-Vorsatz» liegt auf der Hand; die Sanierung soll dieses Jahr mit der IV-Revision 6a einen weiteren Schritt vorankommen. Um die Rechnung nachhaltig auszugleichen und die Schulden abzubauen, geht es nun darum, IV-Bezügerinnen und -Bezüger soweit möglich zurück in den Arbeitsmarkt zu führen. Mit welchen Massnahmen diese Eingliederung gelingen soll und wie dabei die Arbeitgeber gefordert sind, lesen Sie im Brennpunkt ab Seite 14.

Einen Vorsatz für die Zukunft – und erst noch einen überraschenden – formuliert auch Beni Stöckli, CEO des gleichnamigen Skiherstellers: «Ausbau des Sommergeschäfts» lautet das Ziel. Stöckli Swiss Sports, die mittlerweile letzte Adresse für Ski aus Schweizer Produktion, will ab diesem Jahr mit einer eigenen Entwicklung im Elektrobike-Markt mitmischen. Trotz der Erweiterung des Angebots bleibt der Skibereich aber wichtig für das Unter-



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: Leserbefragung Publicom AG, 2008)

Titelbild

Keystone/Gaetan Bally

37 EDITORIAL**38 EN BREF**

Perspectives

40 MEMBRES

Swisstaffing

41 OPINION

Roland A. Müller

42 ENTRETIEN

René Jenny, Interdelta SA

44 DROIT DU TRAVAIL44 Prétention d'indemnisation
envers le travailleur46 Examen médical exécuté par
un médecin de confiance47 Droit du travailleur d'exercer son
activité selon le contrat de travail**48 DOSSIER**48 Révision 6a de l'AI: insertion
et assainissement financier52 Interview de Jürg Sigrist,
Fondation «Profil»**54 CONJONCTURE**Le moteur de
la croissance se grippe**56 MARCHE DU TRAVAIL**

Les 100 ans de la CCT

58 SECURITE SOCIALE

AVS: plateforme internet

59 ECLAIRAGE

Jean Cavadini

60 A L'ETRANGER

Rick Halbardier, Nevada

62 PORTRAIT D'UN MEMBRE

Associazione industrie ticinesi (AITI)

**Entretien avec René Jenny:
Interdelta SA joue dans la cour des grands**

Photo: Bruno Maillard

La rubrique Entretien accueille René Jenny, Président et administrateur délégué d'Interdelta SA. Active dans le marché hautement concurrentiel des médicaments en vente libre, cette entreprise fribourgeoise basée à Givisiez, a fait du chemin depuis sa création en 1979. Aujourd'hui importatrice de nombreuses formules d'automédication européennes, cette entreprise s'illustre avec l'exclusivité de brevets internationaux pour la Suisse. René Jenny est aussi le nouveau Président de la Chambre de Commerce Fribourg. **Page 42**

**Dossier: la révision 6a de l'AI
et l'intégration sur le marché du travail**

La révision 6a de l'assurance-invalidité est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Elle vise entre autres à intégrer au marché du travail 17 000 bénéficiaires de l'AI. Par quelles mesures concrètes va-t-on faciliter leur accès à l'emploi? Jusqu'à quel point peut-on demander aux employeurs de participer à l'effort? Dans la pratique, comment l'intégration fonctionne-t-elle aujourd'hui? Réponses dans notre Dossier. **Dès la page 48**

**Les 100 ans de
la convention collective de travail**

Il y a 100 ans, l'instrument des conventions collectives de travail (CCT) faisait son entrée dans le Code suisse des obligations. C'est aujourd'hui un important facteur d'efficacité du partenariat social. Mais quel est l'avenir des CCT? Sur quels aspects des conditions de travail leur faudra-il, demain, mettre l'accent de préférence? Tels sont les sujets qui ont été traités et débattus à Berne, à l'occasion de ce centenaire, par le Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann et les partenaires sociaux. **Page 56**

**Portrait de
l'Associazione industrie ticinesi**

Promouvoir le secteur industriel et améliorer les conditions cadres de l'économie tessinoise: tels sont les objectifs poursuivis par l'Associazione industrie ticinesi (AITI), grâce au dialogue constant qu'elle entretient avec l'économie et le monde politique. L'AITI s'emploie aussi à encourager les métiers de l'industrie et à soutenir les efforts de promotion du canton en faveur de nouveaux sites de production et sociétés de services. **Page 62**

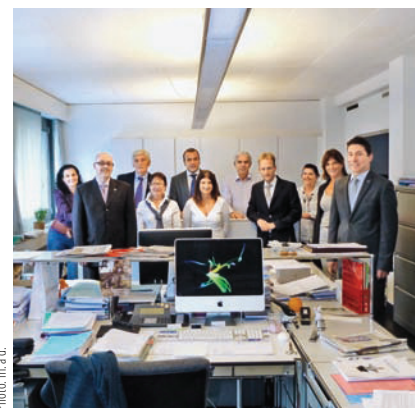


Photo: m. à d.

Im Brennpunkt: IV-Revision und Eingliederung in den Arbeitsmarkt



Bild: Stockphoto.com/Dan Tero

Am 1. Januar 2012 ist die Revision 6a der Invalidenversicherung in Kraft getreten. Sie zielt unter anderem darauf ab, 17 000 IV-Bezügerinnen und -Bezüger in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Doch mit was für Massnahmen soll der Zugang zu Arbeitsplätzen konkret erleichtert werden? Inwiefern sind dabei auch die Arbeitgeber gefordert, ihren Beitrag zu leisten? Und wie funktioniert die Integration derzeit in der Praxis? Antworten im Brennpunkt zum Thema.

Ab Seite 14

René Jenny über die Interdelta SA und den Markt mit Pharmaprodukten

Die Freiburger Firma Interdelta SA hat sich im Schweizer Markt für frei verkäufliche Medikamente etabliert. Sie bietet ein umfangreiches Sortiment von Gesundheitsprodukten an – auch aus dem Ausland. VR-Präsident des Unternehmens ist René Jenny, der auch Präsident der Handelskammer Freiburg ist. Im Arbeitgeber-Gespräch äussert er sich zur Strategie und den Zielen seiner Firma, aber auch zur Stärke des Werkplatzes Schweiz. **Seite 8**

Der Skihersteller Stöckli setzt auch aufs Sommergeschäft

Der letzte grosse Skiproduzent der Schweiz mit Sitz im luzernischen Wolhusen und einer Fabrikationsstätte in Malters ist ein Familienunternehmen und wird in dritter Generation von Beni Stöckli junior geführt. Stöckli Swiss Sports ist aber nicht nur im Skigeschäft und im Handel tätig, sondern stellt auch Bikes und andere Artikel für den Outdoor-Bereich her. Firmenchef Beni Stöckli will noch weiter diversifizieren – und damit die Arbeitsplätze nachhaltig sichern. **Seite 22**



Bild: Michael Zollinger

100 Jahre Gesamtarbeitsvertrag: Eine Bilanz und ein Ausblick

Vor 100 Jahren wurde der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Schweizer Obligationenrecht verankert. Heute gilt er als wichtiges Element einer funktionierenden Sozialpartnerschaft. Doch wie geht es in Zukunft weiter mit dem GAV? Und wo sind bei der Regelung der Arbeitsbedingungen neue Akzente zu setzen? Darüber referierten und debattierten an der Jubiläumstagung in Bern Bundesrat Johann Schneider-Ammann und die Spitzen der Sozialpartner. **Seite 26**

4 KURZ UND BÜNDIG

5 AUSBLICK

6 MITGLIEDER

Swissstaffing

7 STANDPUNKT

Roland A. Müller

8 ARBEITGEBER IM GESPRÄCH

René Jenny, Interdelta SA

10 ARBEITSRECHT

10 Schadenersatz vorbehalten

12 Vertrauensärztliche Untersuchung

13 Recht des Arbeitnehmers auf Arbeit

14 BRENNPUNKT

14 IV-Revision 6a: Integration und Sanierung bleiben wichtigste Ziele

17 Aktuelles zur IV-Revision

18 Interview mit Jürg Sigrist, Stiftung Profil

21 KOLUMNE

Esther Girsberger

22 UNTERNEHMEN

Stöckli Swiss Sports:

Der Skihersteller forciert das Sommergeschäft

25 ARBEITSMARKT

25 Stiftung Speranza lanciert neue Stellenvermittlung für ältere Arbeitslose

26 Der GAV – ein Modell mit Zukunft

28 KONJUNKTUR

Das Wirtschaftswachstum gerät ins Stocken

30 UNTERNEHMER IN DER WELT

Rick Halbardier, Nevada (USA)

32 SERVICE

34 VERBANDSPORTRÄT

Vereinigung der Genfer Arbeitgeberverbände (UAPG)

Allgemeinverbindlicher GAV für den Personalverleih

Der Bundesrat hat erstmals einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den Personalverleih allgemeinverbindlich erklärt. Damit müssen mittlere und grössere Temporärbüros einen Mindestlohn für die vermittelten Arbeitnehmenden bezahlen und verschiedene Rahmenbedingungen einhalten.

Mittlere und grössere Temporärbüros müssen sich künftig an einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) halten und Mindestlöhne zwischen 16.46 und 23.59 Franken pro Stunde respektieren, wie das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) mitteilt. Neben dem Mindestlohn sieht der GAV Personalverleih eine Normalarbeitszeit von 42 Stunden pro Woche vor, ferner fünf Wochen Ferien für Angestellte ab 50 Jahren und eine Krankentaggeldversicherung.

Zwingend an den GAV halten müssen sich Personalverleiher, die eine Be-

willigung haben, bei der Suva versichert sind und pro Jahr Arbeitnehmende für eine Lohnsumme von mindestens 1,2 Millionen Franken vermitteln. Ausgenommen sind Arbeitnehmende mit einem Lohn von über 126 000 Franken und Personal, das bei Engpässen in landwirtschaftliche Betriebe vermittelt wird.

Übergangsfrist bis Ende März

Die Allgemeinverbindlicherklärung kommt auch dann zur Anwendung, wenn für einen Personalverleiher ein

anderer GAV gilt. Handelt es sich dabei um einen allgemeinverbindlich erklärten GAV oder um einen GAV, der im Anhang 1 zum GAV Personalverleih aufgeführt ist, so übernimmt der GAV Personalverleih dessen Bestimmungen über Löhne, Arbeitszeiten, Ferien, Feiertage sowie allfällige Regelungen über den flexiblen Altersrücktritt.

Die neue Regelung gilt seit dem 1. Januar 2012. Während einer Übergangsfrist von drei Monaten droht den Stellenvermittlern im Falle einer GAV-Verletzung keine Strafe. ■

Unterstützung für KMU beim Klimaschutz

Eine Möbelfabrik, die das halbe Dorf mit Wärme versorgt, oder die Herstellung einer neuen Kompost-Erde: Die Klimastiftung Schweiz unterstützt weitere 18 Schweizer KMU mit 1,3 Millionen Franken. Zum ersten Mal werden auch Projekte in der französischen Schweiz gefördert.



Bild: zfg/Klimastiftung Schweiz

Die Verora GmbH erhält für die Aufbereitung einer neuen Kompost-Erde einen Förderbeitrag.

die Firma Verora GmbH eine Kompost-Erde mit Pflanzkohle als Ersatz für den kostbaren Rohstoff Torf.

Von den Beiträgen der Klimastiftung Schweiz, die von 21 grossen Schweizer Dienstleistungsunternehmen finanziert wird, profitieren nicht nur die Umwelt, sondern auch die geförderten KMU: «Sie steigern ihre Energieeffizienz und senken die Kosten», sagt Geschäftsführer Vincent Eckert.

Sparpotenzial analysieren

Wo ein Unternehmen das grösste Sparpotenzial hat, lässt sich mit einer Analyse erheben, die von der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) durchgeführt wird. Die Klimastiftung Schweiz finanziert die Hälfte der Teilnahmekosten am KMU-Modell der EnAW – bereits über 200 Firmen haben von einer solchen Unterstützung profitiert. Seit der Gründung der Klimastiftung Schweiz 2008 konnten 75 Projekte mit insgesamt 4 Millionen Franken gefördert werden. ■

www.klimastiftung.ch

3700 Tonnen CO₂ sparen die 18 kleinen und mittleren Unternehmen, deren Projekte die Klimastiftung Schweiz mit knapp 1,3 Millionen Franken unterstützt, jedes Jahr ein. Das entspricht gemäss Mitteilung der Klimastiftung etwa dem CO₂-Ausstoss eines Personenwagens, der 30 Mal die Strecke von der Erde zum Mond und zurück fährt.

Eines der geförderten Projekte ist die Entwicklung einer neuartigen Batterieladestation für Elektrofahrzeuge durch Green Motion in Lausanne. Das Familienunternehmen Möbelfabrik Muotathal ist ein weiteres Beispiel: Es baut sein Fernwärmenetz aus und versorgt die umliegenden Quartiere mit Heizwärme. Und im zugerischen Edlibach entwickelt

Arbeitgeber-Organisationen gewinnen an Vertrauen

Eine Studie der Credit Suisse zeigt, dass die Arbeitgeber-Organisationen letztes Jahr in der Bevölkerung einen grossen Vertrauensgewinn verbuchen konnten. Sie rangieren mit 62 Prozent auf Rang drei und konnten gegenüber dem Vorjahr mit plus 16 Prozentpunkten anteilmässig den grössten Vertrauenszuwachs unter den Akteuren von Politik und Wirtschaft verzeichnen. Die Gewerkschaften (64 %) sind neu auf Platz zwei auf der Liste der vertrauenswürdigen Akteure; angeführt wird sie vom Bundesgericht (66 %). Zuhinterst rangieren mit massiven Vertrauensverlusten die politischen Parteien und die EU, denen nur

noch 37 respektive 20 Prozent der Befragten vertrauen.

Laut CS-Sorgenbarometer bereitet den 1000 im August 2011 befragten Schweizer Stimmberechtigten vor allem die Arbeitslosigkeit Sorgen (52 %). Ausländerfragen wurden von 36 Prozent genannt. Knapp dahinter – und so weit oben auf der Liste wie noch nie – ist mit 35 Prozent die Sorge um die Wirtschaftsentwicklung. Die Sorgenskala ist gemäss CS in diesem Jahr von grundsätzlichen wirtschaftlichen Fragen geprägt. Gleichzeitig jedoch schätzte eine Mehrheit der Befragten die persönliche Situation als positiv ein. ■

ALV: Schulden von 7,4 Milliarden

Der Bundesrat hat die Jahresrechnung der Arbeitslosenversicherung (ALV) für das Jahr 2010 genehmigt. Der Ausgleichsfonds schloss bei einem Gesamtertrag von 5,72 Milliarden Franken und Gesamtaufwendungen von 7,42 Milliarden mit einem Verlust von 1,71 Milliarden Franken ab. Der Jahresdurchschnitt betrug 151 986 registrierte Arbeitslose bei einer Quote von 3,9 Prozent. 2010 wurden insgesamt 5,44 Milliarden Franken an Arbeitslosenentschädigungen ausbezahlt. Aufgrund des Verlustes mussten bei der Bundestresorerie Darlehen

von 1,80 Milliarden Franken aufgenommen werden. Somit stiegen die Darlehensschulden per Ende 2010 auf total 7,4 Milliarden Franken; die gesetzlich vorgeschriebene Schuldenobergrenze von 6,5 Milliarden wurde überschritten, schreibt das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco).

Mit der revidierten ALV und der Aufstockung des Ausgleichsfonds im Zusammenhang mit der Frankenstärke sei aber 2011 mit einem Überschuss und einem deutlichen Schuldenabbau zu rechnen. ■

Vorbildliche Unternehmensführung

Der vom Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen Deloitte herausgegebene Bericht «Corporate Governance in Switzerland» stellt den 20 grössten an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen – gestützt auf deren Geschäftsberichte im Jahr 2010 – ein gutes Zeugnis aus: 63 Prozent der Verwaltungsratsmitglieder in der Schweiz gelten als unabhängig, gegenüber 42 Prozent in Europa. Auch bei der Trennung der Funktion des VR-Präsidenten

von der des CEO geht die Schweiz mit gutem Beispiel voran. In Sachen Vergütung ist in den letzten Jahren eine grössere Transparenz zu beobachten.

Mit einer Ausnahme werden die Verwaltungsräte von Männern geleitet. Frauen sind mit nur 11 Prozent in den Verwaltungsräten vertreten. 45 Prozent der weiblichen Verwaltungsräte sind in den letzten beiden Jahren ernannt worden, was laut Deloitte auf eine neue Tendenz hindeuten könnte. ■

AUSBLICK

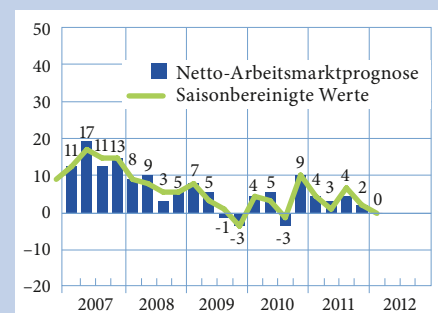
Ausbau des Personals kommt zum Stillstand

Die Personalbestände dürften im 1. Quartal 2012 kaum wachsen. Das zeigt die neuste Prognose von Manpower.

Die Arbeitgeber in der Schweiz rechnen für das 1. Quartal 2012 mit einer stagnierenden Entwicklung der Beschäftigung. Gemäss dem neusten Arbeitsmarktbarometer des Personaldienstleisters Manpower gehen lediglich 5 Prozent der 754 befragten Arbeitgeber von einem Zuwachs ihrer Personalbestände aus. Ebenfalls 5 Prozent erwarten einen Rückgang und 89 Prozent keine Veränderung. Die saisonbereinigte Netto-Arbeitsmarktprognose sinkt damit auf 0 Prozent. Gegenüber dem letzten Quartal geht der Wert um 2, im Vergleich zum Vorjahresquartal um 4 Prozentpunkte zurück.

Gemäss Manpower-Generaldirektor Urs Schüpbach ist das der tiefste Stand des Arbeitsmarktbarometers seit dem 3. Quartal 2010. Die Entwicklung lasse darauf schliessen, dass die Arbeitgeber die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums spüren. Wegen der Unsicherheit auf dem Weltmarkt, der Schuldenkrise und des starken Frankens hätten viele eine abwartende Haltung. Am ehesten mit einem Ausbau des Personals rechnen laut den Prognosen der einzelnen Branchen das Finanz- und Versicherungswesen sowie der Immobilien- und Dienstleistungssektor (plus 8 Prozent). Ungünstig sind die Aussichten hingegen im Handel, der mit minus 15 Prozent den tiefsten Wert seit langem aufweist. ■

Arbeitsmarktbarometer Schweiz



Quelle: Manpower

Temporärarbeit wirkt integrativ

Temporärarbeit ist für viele Arbeitnehmende das Sprungbrett zu einer Festanstellung – und rund ein Fünftel der Lehrabgänger findet damit den Weg in den Arbeitsmarkt. Zudem steigt der Anteil der Fachkräfte im Temporärbereich an: Diese und andere Fakten belegt eine neue Studie von Swissstaffing, des Verbands der Personaldienstleister der Schweiz.

Rund 300 000 Menschen arbeiten in der Schweiz temporär. Sie sind nach dem Temporäreinsatz wesentlich besser in den Arbeitsmarkt integriert als vorher. Im Jahr 2010 ist der Anteil der Temporärarbeitenden, die rund ein Jahr nach dem Temporäreinsatz erwerbstätig bleiben, im Vergleich zu 2006 sogar deutlich gestiegen – von 60 auf 74 Prozent. Dies ist umso beachtlicher, als 2010 ein Nach-Krisen-Jahr war.

Bessere Chancen

Das geht aus der Studie von Swissstaffing und einer Umfrage bei 1004 Temporärarbeitenden hervor. Weitere Ergebnisse: 42 Prozent suchen den vorübergehenden Charakter der Temporärarbeit, weil dies zu ihrer Lebenssituation passt – meist zur Überbrückung von zwei anderen Tätigkeiten. Für sie ist der Temporärjob keine Stelle zweiter Wahl. Die anderen 58 Prozent entscheiden sich für den Temporäreinsatz, weil sie keine andere Stelle gefunden haben. Sie versprechen sich in erster Linie eine Steigerung der Chancen, später eine Festanstellung zu finden.

Diese Erwartungen werden gemäss Studie mehrheitlich erfüllt: Rund ein Jahr nach der Temporärarbeit haben 49 Prozent die gewünschte Festanstellung gefunden. Weitere 32 Prozent bleiben auf andere Weise in den Arbeitsmarkt integriert (weiterer Temporäreinsatz, befristete Anstellung oder selbständige Erwerbstätigkeit). Nur 15 Prozent landen in der Arbeitslosigkeit.

Gut ausgebildete Leute, Schweizer und junge Temporärarbeitende haben besonders gute Chancen, dank einem Temporärjob einen längerfristigen Platz im Arbeitsmarkt – häufig eine Feststelle – zu finden. Auch die Feststellenchancen von Lehrabgängern, die temporär arbeiten, sind gut. Die Temporärarbeit ist für sie ein wichtiger Einstiegsweg in die Arbeitswelt. Rund ein Fünftel der Lehrabgänger findet den ersten Job bei einem Temporärbüro.

Mehr qualifizierte Profile

Temporärarbeitende sind vornehmlich mit Fachaufgaben – im handwerklichen, technischen, administrativen oder Dienstleistungsbereich – betraut und

verteilen sich auf zahlreiche Branchen. Seit der letzten Umfrage von 2006 ist der Fachkräfteanteil unter den Temporärarbeitenden zulasten des Hilfsarbeiters markant angestiegen (von 52 auf 61 Prozent). «Diese Verschiebung zeigt deutlich, dass die Personaldienstleister mit dem Trend in Richtung höher qualifizierter Arbeit Schritt halten», sagt Georg Staub, Direktor von Swissstaffing.

Ein Fünftel der Temporärarbeitenden wird im Bauhaupt- oder Baunebenberwerb eingesetzt. Ein Drittel arbeitet in der Industrie, davon die meisten in der chemischen Industrie, der Maschinen- und Elektroindustrie sowie in der Nahrungsmittelherstellung. Die andere knappe Hälfte ist im Dienstleistungssektor beschäftigt, vorwiegend im Einzelhandel, im Transport- und Lagerungsbereich, im Gastgewerbe und Tourismus sowie in Kommunikations- und Callcenter-Dienstleistungen.

Ein wichtiger Faktor in vielen Branchen

Der Anteil der Temporärarbeitenden in Bezug auf alle Beschäftigten in der Schweiz beträgt in Vollzeitäquivalenten 2 Prozent. In gewissen Branchen ist der Anteil und ihr Beitrag zur Produktion aber bedeutend höher. So zum Beispiel im Bauhauptgewerbe, wo der Anteil der Temporärarbeitenden bei 6,7 Prozent liegt. In der Nahrungsmittelherstellung erreicht er gar 8 Prozent, in der chemischen Industrie 7,8 Prozent.

Der ganze Bericht «Die Temporärarbeit in der Schweiz – Aktualisierungsstudie» ist auf der Website von Swissstaffing abrufbar. ■

Nicht nur im Dienstleistungssektor ist auch Temporärarbeit gefragt.



Bild: zlg

Beschleunigung nötig

Nach einem Jahr der Diskussionen und Konsultationen in der Sozialpolitik muss wieder ein zielstrebigter Kurs eingeschlagen werden. Weichenstellungen, Entscheide und ein konsequentes Halten der Spur sind nötig, um den Zug in Fahrt zu bringen. **Roland A. Müller**



Bild: Rob Lewis

Prof. Dr. Roland A. Müller ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Zurzeit befindet sich die IV-Revision 6b im parlamentarischen Prozess. Dabei besteht die Gefahr, dass vom ursprünglichen Sanierungsziel abgewichen wird. Enthielt die Vernehmlassungsvorlage noch ein Sparpotenzial von 700 Millionen Franken, wurde bereits in der Botschaft des Bundesrats auf 325 Millionen zurückbuchstabiert. Mit Beginn der parlamentarischen Debatte erfolgte eine weitere Reduktion des Sparpotenzials auf 250 Millionen Franken. Kernfrage bei der weiteren Diskussion wird sein, ob die vom Bundesrat in der Botschaft zur IV-Revision 6b vorgesehenen Massnahmen respektive nun die parlamentarische Vorlage wirklich ausreichen, um die Invalidenversicherung nachhaltig zu sanieren. Wenn dennoch über den Rechnungsausgleich hinaus bis neu 2026 auch der geforderte Schuldenabbau von 15 Milliarden Franken erreicht werden soll, dann müssen sich grundlegende Bestimmungsgrossen der IV-Rechnung bedeutend besser entwickeln, als bisher angenommen. Eine IV-Sanierung, die vor dem Ziel stehen bleibt, ist aber in niemandes Interesse. Kurs halten ist angesagt!

Revisionen in der Altersvorsorge mit angezogener Bremse

Auch die Revisionen im Bereich der Altersvorsorge – AHV und berufliche Vorsorge – müssen wieder in Fahrt kommen. Grosse Hoffnungen –

vielleicht auch zu grosse – liegen beim sogenannten Bericht des Bundesrats zur Zukunft der 2. Säule. Dieser soll die Probleme und den Handlungsbedarf bei der 2. Säule aufzeigen. Es besteht aber die Gefahr, dass man vor lauter behandelten Themen das Wesentliche aus den Augen verliert. Erinnern wir uns an den klaren Auftrag in Art. 14 BVG: «Der Bundesrat soll ab 2011 mindestens alle zehn Jahre einen Bericht über die Festlegung des Umwandlungssatzes in den nachfolgenden Jahren unterbreiten.» Die Prioritäten sind vom Gesetzgeber festgelegt und werden zudem durch die realen Schwierigkeiten der Vorsorgeeinrichtungen diktiert. Kurs halten ist angesagt!

Die 12. AHV-Revision läuft Gefahr so viele Jahre in Anspruch zu nehmen, wie die Zahl der Revisionen zum Ausdruck bringt, nämlich zwölf! Dabei ist doch allgemein bekannt, dass die Demografie unausweichlich zu Anpassungen zwingt. Weshalb also abwarten und damit die Möglichkeit sozialverträglicher Übergangsfristen verspielen? Im neuen Jahr muss das Thema zielstrebig angepackt werden. Weichenstellungen und Entscheide sind nötig, um den Zug wieder in Fahrt zu bringen.

Unklare Richtung bei UVG-Revision

Dieselbe Feststellung drängt sich schliesslich auch für die UVG-Revision auf: Unter dem Titel «UVG-light» soll eine Revision erfolgen, deren Umfang noch unklar ist. Hier eröffnet sich ein Kampffeld, bevor überhaupt in die materiellen Auseinandersetzungen eingetreten werden kann. Klare Vorgaben seitens des Bundesrats wären dringend nötig, damit nicht auch der zweite Anlauf zum Scheitern vorprogrammiert ist.

Das neue sozialpolitische Jahr ist voller Herausforderungen – dringende Revisionen sind endlich voranzutreiben. Der Zug muss in der richtigen Spur rollen und Tempo zulegen. Der Fahrplanwechsel mit optimiertem Takt und reduzierten Wartezeiten sollte auch in der Sozialpolitik Einzug halten. ■

René Jenny, VR-Präsident der Interdelta SA

«Wir konzentrieren uns auf spezifische Nischenprodukte»

Die Freiburger Firma Interdelta mit Sitz in Givisiez ist im stark umworbenen Markt der frei verkäuflichen Medikamente tätig. Sie bietet Produkte von 65 Marken an, darunter viele Mittel, die sie exklusiv aus dem Ausland importiert. VR-Präsident René Jenny, der auch Präsident der Handelskammer Freiburg ist, über die Strategie und das Angebot von Interdelta – sowie den Pharmamarkt. **Stéphanie Spiess**

Herr Jenny, was zeichnet Ihre Firma besonders aus?

René Jenny: Der Sektor der OTC-Medikamente («Over The Counter»), das heisst der Medikamente, die frei verkäuflich sind, ist ein von starker Konkurrenz geprägter Markt, in dem auch die grossen internationalen Pharma-Player aktiv sind. Unser Unternehmen mit seinen 30 Angestellten muss in Bezug auf Qualität und Rückverfolgbarkeit dieselben Anforderungen erfüllen wie die grossen Player. Unser Ziel ist es aber nicht, diese Grossunternehmen auf ihrem ureigenen Gebiet zu konkurrenzieren, wir verfolgen vielmehr einen alternativen Ansatz, indem wir uns auf spezifische Nischenprodukte für bestimmte Therapiebereiche konzentrieren.

Was heisst das konkret? Welches ist Ihr Kerngeschäft?

Interdelta SA fokussiert auf ganz bestimmte Nischenprodukte: Mittel zum Abnehmen, Mittel gegen Erkältungen und Husten, kosmetische Artikel, Mittel gegen Parasiten, Tests (Schwangerschaft, Blutdruck, Fiebermessung) oder Mundhygiene. Unser Sortiment umfasst sowohl Produkte, die in der Spe-

Wie ist die Situation in Ihrer Branche?

Weil die Gesundheitskosten ständig im Steigen begriffen sind, steht der Pharmasektor unter medialem Dauerbeschuss. Die gesamte Wertschöpfungskette in der Pharmazie – von der Industrie bis zur Apotheke – steht in der Kritik, besonders in Bezug auf die Margen im europäischen Vergleich, wie die kürzlich von Santésuisse veröffentlichte Studie belegt. Die Debatte, die sich auf der Ebene der verschreibungspflichtigen Medikamente abspielt, hat auch Auswirkungen auf den Selbstmedikations-Markt: Auch der Patient vergleicht als Konsument die Preise. Der Schweizer Markt weist eine Besonderheit auf: 90 Prozent der Medikamente werden unter «verhandelten Konditionen» eingekauft. Diese Konzentration des Retailmarktes stellt im Hinblick auf die Versorgung des Marktes eine grosse Herausforderung dar.

Und wie reagieren Sie darauf?

Um ihr gewachsen zu sein, hat Interdelta einen Key Account Manager angestellt, der für die Verhandlungen mit den Grossisten, Gruppen und Ketten verantwortlich zeichnet. Dazu kommen neun Vertreterinnen und Vertreter, welche die Apotheken und Drogerien regelmässig besuchen und dafür besorgt sind, dass die enge Beziehung zu den Akteuren vor Ort erhalten bleibt.

Wo liegen die Stärken Ihrer Firma? Eher in der Innovation oder im Weiterführen der Tradition?

Innovation ist ein entscheidender Faktor im stark von Konkurrenz geprägten Markt der frei verkäuflichen Medikamente. Interdelta positioniert sich dynamisch und bietet deshalb jedes Jahr ein erneuertes galenisches Sortiment: Wir setzen auf die Abwandlungen von Formeln, die es ermöglichen, die Verabreichungsformen (Kapseln, Cremen, Tabletten etc.) zu variieren. Unser Sortiment zählt 65 Produkte, davon 30 «grosse» Marken. Die Produkte werden in 160 Abwandlungen in den Handel gebracht. Im Rahmen dieser Diversifizierung legen

«Mein Ziel ist es, das Unternehmen rasch in die Top Ten zu führen.»

zialitätenliste der Swissmedic verzeichnet sind und Nahrungsergänzungsmittel, als auch Produkte, die beim Bundesamt für Gesundheit (BAG) registriert sind. Die reduzierte Grösse unseres Unternehmens erlaubt es uns nicht, Mittel selbst herzustellen; wir arbeiten sowohl in der Schweiz als auch im europäischen Raum mit Zulieferanten. Zudem importieren wir Spezialitäten aus dem EU-Raum, passen diese an die schweizerischen Normen an und vertreiben sie dann unter unserem Namen. Die internationalen Zulassungen für die Schweiz werden exklusiv von uns bewirtschaftet.

wir grossen Wert darauf, gute Beziehungen zu Drogisten und Apothekern zu pflegen, um gemeinsam Formeln entwickeln zu können, die ihren spezifischen Bedürfnissen entsprechen.

Wie geht das konkret vor sich?

Bei ihrer Gründung 1979 zielte Interdelta darauf ab, die Berufsleute am Ende der Produktionskette (also Drogisten und Apotheker) bei der Entwicklung des Unternehmens einzubinden; man hatte eine Art pharmazeutische Kooperative im Sinn. Diese Philosophie kann man heute immer noch spüren. Wir stellen regelmässig Diskussionsgruppen auf die Beine, an denen verschiedenste Fachleute teilnehmen mit dem Ziel, neue Nischen zu definieren und zu besetzen. Um aus den angebotenen Formeln den grösstmöglichen Nutzen ziehen zu können, organisiert unser Unternehmen zudem Weiterbildungen direkt bei den Detaillisten. Es ist überlebenswichtig, mit den Praktikern vor Ort enge Beziehungen zu unterhalten – ihr Input stellt für uns einen echten Mehrwert dar.

Was ist der Schlüssel zu Ihrem Erfolg?

Der Schlüssel zu unserem Erfolg liegt einerseits in unserer ständigen Anpassung an die Bedürfnisse des Marktes – insbesondere an jene der Detaillisten am Ende der Produktions- und Handelskette – und andererseits in unserer Dynamik. Beide Faktoren sind starke Trümpfe, die wir im Hinblick auf unsere weitere Entwicklung ausspielen können. Zudem profitieren wir von einem hervorragend ausgebauten Netzwerk auf gesamteuropäischer Ebene.

Inwiefern?

Ich präsidiere auch die GIRP (Groupe international de la répartition pharmaceutique), ein Netzwerk auf europäischer Ebene, in dem über 600 Pharmagrossisten vertreten sind. Diese erwirtschaften zusammen einen Umsatz von gegen 120 Milliarden Franken. Im Rahmen dieser Tätigkeit beuge ich mich einmal pro Woche nach Brüssel, um Lobbying zu betreiben und die Interessen des Sektors bei der Europäischen Kommission zu vertreten. Die europäische Öffnung ermöglicht es Interdelta, auf ein breites Kundensegment zugrei-



Bild: Bruno Mallard

fen zu können und verschafft dem Unternehmen direkten Zugang zu den aktuellsten Entscheiden auf europäischer Ebene.

Welches sind die Stärken respektive Schwächen des Arbeitsplatzes Schweiz?

Die zu grossen Teilen aus KMU zusammengesetzte Wirtschaftslandschaft bildet ein starkes Rückgrat für die Industrie in der Schweiz. Das ausgezeichnete Ausbildungsniveau des Personals, die stark entwickelte Mehrsprachigkeit sowie das herausragende Know-how selbst in den abseitigsten Sektoren sind Trümpfe, die stechen. Übrigens lege ich in meiner neuen Position als Präsident der Handelskammer Freiburg (HKF) grossen Wert darauf, diesen Standpunkt zu vertreten. Was den Pharmabereich betrifft, so spielt die Schweiz auf internationaler Ebene eine zentrale Rolle: Sie ist und bleibt die Referenz, auf die sich viele Unternehmen beziehen, insbeson-

René Jenny studierte Wirtschaft an den Universitäten Freiburg und Stanford, bevor er sich solide Kenntnisse im Pharmasektor aneignete, insbesondere bei Galenica. Seit 2005 führt er Interdelta. Als neuer Präsident der Handelskammer Freiburg will er seine Erfahrung zugunsten seines Wohnkantons einbringen. Die Leistungen ausbauen, das KMU-Netzwerk nutzen, den Austausch fördern: Das sind seine Ziele, um aus der HKF ein zentrales Element des Freiburger Wirtschaftslebens zu machen.

dere, was Qualitätsstandards und Innovation angeht. Nach meinem Verständnis sind wir sozusagen die Apotheke Europas.

Welche Ziele streben Sie an?

Neben der Entwicklung von neuen Produkten und Abwandlungen konzentriere ich mich darauf, das Fortbestehen von Interdelta zu sichern. Im Schweizer Pharmamarkt gibt es gegen 400 Akteure. Aktuell zählt Interdelta zu den Top 15, mein Ziel ist es, das Unternehmen rasch in die Top Ten zu führen. ■

Stéphanie Spiess ist Redaktorin bei Cadence Conseils in Lausanne und Sion.

*Urteil***Schadenersatz vorbehalten**

Allfällige Schadenersatzansprüche an einen entlassenen Mitarbeitenden muss der Arbeitgeber spätestens bei der letzten Lohnzahlung anbringen. Unterlässt er dies, erlöschen die Ansprüche, auch wenn die Forderung mehrmals ausdrücklich vorbehalten wurde.

Sachverhalt

A. (Beschwerdegegner) war seit 28. November 1988 für die X. AG (Beschwerdeführerin) tätig, zuerst als Chauffeur, ab 1. Januar 2008 als Maschinist. Nachdem A. am 29. Januar 2007 zum zweiten Mal alkoholisiert einen Unfall verursacht hatte, unterzeichneten die Parteien am 30. Januar 2007 eine Vereinbarung. Darin hielten sie fest, A. stelle sich ab sofort unter ärztliche Aufsicht und verzichte auf jeglichen Alkoholkonsum. Bei Nichteinhaltung der Vereinbarung werde das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst. Im Weiteren behielt sich X. vor, die entstandenen Kosten A. zu verrechnen.

Am 8. August 2008 löste X. das Arbeitsverhältnis fristlos auf. Als Begründung führte sie an, die Arbeitsmoral, der Umgang mit den Mitarbeitern und die Interessenvertretung der Arbeitgeberfirma hätten massiv nachgelassen und seien nicht mehr tolerierbar. Zudem habe A. wieder Alkohol konsumiert und somit die Vereinbarung vom 30. Januar 2007 nicht eingehalten.

Am 4. November 2008 reichte A. beim Arbeitsgericht Klage ein, mit der er im Wesentlichen beantragte, X. habe ihm als Ersatz für den Lohn (inkl. 13. Monatslohn) bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist 21 458.45 Franken netto sowie eine gerichtlich festzusetzende, angemessene Entschädigung für die ungerechtfertigte Entlassung zu bezahlen. X. verlangte die Abweisung der Klage. Im Verlaufe des Verfahrens stellte sie den Eventualantrag, falls die Klageforderung gutgeheissen werde, sei festzustellen, dass diese durch die geltend gemachte Schadenersatzforderung von 48 000 Franken durch Verrechnung untergegangen sei.

Mit Urteil vom 15. April 2010 stellte das Arbeitsgericht fest, dass die fristlose Kündigung ungerechtfertigt sei. Es schützte

die Klageforderung im Umfang von 24 997.30 Franken netto. Weil es auch die von X. zur Verrechnung gestellte Schadenersatzforderung anerkannte, deren genaue Höhe es offen liess, aber als mindestens 30 000 Franken übersteigend angab, wies es die Klage dennoch ab.

Aus den Erwägungen

2.1 X. bestreitet, dass der Schadenersatzanspruch verwirkt sei. Sie rügt eine Verletzung der Art. 1, 115, 321e OR und Art. 8 ZGB sowie des Grundsatzes von Treu und Glauben und des Willkürverbots. Sie habe die Schadenersatzansprüche dreimal explizit vorbehalten, so in der Vereinbarung vom 30. Januar 2007, in der fristlosen Kündigung vom 8. August 2008 und im Schreiben vom 12. September 2008. Bereits angesichts dieser Vorbehalte habe A. zu keinem Zeitpunkt von einem Verzicht auf die Schadenersatzansprüche ausgehen können.

2.2 Das Gesetz enthält keinerlei Bestimmungen darüber, wann spätestens ein Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer geltend gemacht werden muss. Namentlich enthält das Bundesrecht keine besonderen Regeln über die Verjährung solcher Forderungen, so dass grundsätzlich die allgemeine zehnjährige Frist für Vertragsverletzungen gilt (Art. 127 OR). Von einem vorzeitigen Untergang der Forderung ist nur auszugehen, wenn der Arbeitnehmer nach den allgemeinen Regeln des Obligationenrechts über den Vertragsabschluss aus dem Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben auf einen vertraglichen Verzicht nach Art. 115 OR schliessen kann. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann der Arbeitnehmer von einem Verzicht ausgehen, wenn es der Arbeitgeber unterlässt, Ansprüche, die ihm dem



Umfang oder dem Grundsatz nach bekannt sind, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, besonders unter vorbehaltloser Auszahlung des letzten Lohnes. Die Beweislast für die Tatsachen, die auf einen Verzicht schliessen lassen, trägt der Arbeitnehmer.

Die weitergehende Ansicht und Praxis einiger kantonalen Gerichte, in Kenntnis aller Voraussetzungen der Schadenersatzforderung müsse der Arbeitgeber die Forderung bereits bei der nächsten Lohnzahlung durch Verrechnung geltend machen oder wenigstens einen entsprechenden Vorbehalt anbringen, andernfalls sein Anspruch in der Regel als verwirkt gelte, wird demgegenüber von einem Teil der Lehre als zu streng abgelehnt.

Die Erklärung, dass Schadenersatzansprüche aus einem bestimmten Ereignis vorbehalten bleiben, genügt, um zu verhindern, dass beim Arbeitnehmer die berechnete Erwartung entsteht, der Arbeitgeber verzichte auf Schadenersatz. Es braucht für den Vorbehalt keine Bezifferung, Verrechnung oder gar Klage. Jedoch muss der Arbeitgeber nach dem Ausgeführten ihm bekannte Ersatzforderungen – auch wenn er sie sich vorbehalten hat oder wegen Unpfändbarkeit des Lohnanspruchs nicht hat verrechnen können – auf alle Fälle spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellen, andernfalls Verzicht anzunehmen ist.



Illustration: Christine Ruff

2.3 Nach den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz ereigneten sich die schadensbegründenden Vorfälle am 14. Oktober 2004 beziehungsweise am 29. Januar 2007. Vier Tage nach dem ersten Unfall vom 14. Oktober 2004 habe X. A. geschrieben, sie werde bei dessen Haftpflichtversicherung Ansprüche anmelden, da er sich nicht an das generelle Alkoholverbot gehalten habe. In der Vereinbarung vom 30. Januar 2007 habe sich X. vorbehalten, die entstandenen Kosten A. zu verrechnen. Im Schreiben zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 8. August 2008 habe X. erwähnt, für sie habe die Vereinbarung vom 30. Januar 2007 weiterhin Gültigkeit, und sie behalte sich Schadenersatzforderungen vor. Auch im Schreiben vom 12. September 2008 an den Anwalt von A. habe sich X. Schadenersatzforderungen gegenüber A. vorbehalten.

Trotz dieser wiederholt geäusserten Vorbehalte nahm die Vorinstanz Verzicht auf die Schadenersatzforderung an. Sie erwog, die Höhe des aus den Unfällen vom 14. Oktober 2004 und 29. Januar 2007 entstandenen Schadens sei X. im Zeitpunkt der letzten Lohnabrechnung im August 2008 längstens bekannt ge-

wesen. Sie hätte daher spätestens mit der letzten Lohnabrechnung ihre Schadenersatzforderung geltend machen oder zumindest erneut einen entsprechenden Vorbehalt anbringen müssen. Nachdem sie in der fristlosen Kündigung vom 8. August 2008 einen Vorbehalt angebracht habe, hätte sie bis zur letzten Lohnabrechnung vom 14. August 2008 genügend Zeit gehabt, sich zu entscheiden, ob sie A. belangen wolle oder nicht und in welcher Höhe. Indem sie in der letzten Lohnabrechnung ihre Schadenersatzforderung nicht beziffert und auch nicht den allgemeinen Vorbehalt derselben erneuert habe, habe sie konkludent zu erkennen gegeben, nun doch auf eine Schadenersatzforderung gegenüber A. zu verzichten. Damit könne sie den Schaden auch nicht mehr verrechnungsweise geltend machen. Folglich sei die A. zugesprochene Forderung von 24 997,30 Franken netto nicht durch Verrechnung untergegangen.

2.4 Diese Erwägungen lassen sich mit Blick auf die zitierte bundesgerichtliche Rechtsprechung halten. Die Vorbringen von X. erheischen keine andere Beurteilung:

2.4.1 Es trifft zwar zu, dass A. angesichts der expliziten Vorbehalte in der Vereinbarung vom 30. Januar 2007 und der fristlosen Kündigung vom 8. August 2008 zunächst nicht davon ausgehen konnte und durfte, X. werde auf Schadenersatz verzichten. Als X. dann aber in der letzten Lohnabrechnung vom 14. August 2008 dennoch keine Schadenersatzforderung zur Verrechnung brachte und auch den allgemeinen Vorbehalt nicht erneuerte, änderte sich dies. Es ist vertretbar, anzunehmen, mit der vorbehaltlosen Auszahlung des letzten Lohnes habe X. konkludent zu verstehen gegeben, einen Schlussstrich zu ziehen und trotz der zuvor angebrachten Vorbehalte nun doch auf Schadenersatz zu verzichten.

2.4.2 X. bringt vor, selbst wenn ein konkludenter Verzicht anzunehmen wäre (was bestritten werde), müsste angesichts des Verhaltens von X. und insbesondere deren Schreiben an den Rechtsvertreter von A. vom 12. September 2008 geprüft werden, ob dieser nicht unter einer Bedingung gestanden sei. Es entspreche dem praktischen Bedürfnis des Arbeitgebers, sich Forderungen vor allem für den Fall einer nachvertraglichen Arbeitsstreitigkeit vorzubehalten.

Grundsätzlich kann dieser Überlegung gefolgt werden. Allein, im vorliegenden Fall wurde der Vorbehalt im Kündigungsschreiben sehr allgemein und nicht unter dieser Bedingung formuliert, obwohl X. nicht ausschliessen konnte, dass die fristlose Entlassung angefochten werden könnte. Es bestand daher kein Grund für A., anzunehmen, er riskiere bei einer allfälligen Klage gegen X., dass diese ihrerseits mit Gegenforderungen reagiere. Vielmehr erfolgte die letzte Lohnabrechnung vorbehaltlos. Erst im Nachgang zur letzten vorbehaltlosen Lohnauszahlung, nämlich im Schreiben vom 12. September 2008 an den Rechtsvertreter von A., behielt sich X. vor, Schadenersatz einzufordern, sollte A. die Kündigung anfechten. Dann aber konnte sie auf den Verzicht, der in der letzten vorbehaltlosen Lohnabrechnung zu erblicken ist, nicht mehr zurückkommen. Deshalb erscheint es entgegen der Ansicht von X. auch nicht rechtsmissbräuchlich, dass sich A. auf den Forderungsverzicht berief.

2.4.3 Zusammenfassend erscheint es nicht bundesrechtswidrig, dass die Vorinstanz einen Forderungsverzicht annahm.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 5. September 2011 (4A_351/2011)

*Urteil***Vertrauensärztliche Untersuchung**

Der Arbeitnehmer trägt die Beweislast für eine unverschuldete Arbeitsverhinderung. Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, kann er vom Arbeitnehmenden verlangen, dass sich dieser einer vertrauensärztlichen Untersuchung unterzieht. Das Gleiche gilt für die Krankentaggeldversicherung.

Sachverhalt

A. hat seit dem 1. Januar 2004 als Hilfspgipser beim Gipsereigeschäft X. gearbeitet. X. hat mit der Y. für seine Arbeitnehmer eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. X. kündigte A. das Arbeitsverhältnis per 30. März 2005. A. wurde vom 4. März 2005 bis 3. April 2005 wegen Rückenbeschwerden zu 100 Prozent krankgeschrieben. A. liess sich auf Ersuchen der Y. am 31. März 2005, bevor er anwaltlich vertreten wurde, spezialärztlich im Medical Clearing Center (MCC) von Dr. M. untersuchen. Aus dem am 8. Juni 2005 vom MCC der Y. eingereichten Untersuchungsbericht geht hervor, dass A. im Zusammenhang mit dem Rückenleiden für leichte Tätigkeiten zu 50 Prozent arbeitsfähig sei, bei adäquater Therapie sollte er bereits in drei Monaten im angestammten Beruf wieder voll arbeitsfähig sein. Gestützt auf den Untersuchungsbericht des MCC teilte die Y. A. mit Schreiben vom 21. Juni 2005 mit, dass sie ihre Krankentaggeldleistungen per 1. August 2005 zu 50 Prozent ausrichten und ab dem 15. September 2005 endgültig einstellen werde.

Mit Eingabe vom 9. Oktober 2006 reichte A. eine Klage wegen Nichteinhaltung des Versicherungsvertrages ein und forderte Leistungen aus der Taggeldversicherung im Betrag von 46 412 Franken.

Aus den Erwägungen

3.1 A. macht die Verletzung seiner arbeitsrechtlichen Persönlichkeitsrechte nach Art. 328 und 328b OR i.V.m. Art. 28 ff. ZGB geltend. Der Arbeitgeber sei gehalten, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, wozu auch die körperliche und informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers gehöre. Eine ärztliche Untersu-

chung im Rahmen eines Gutachtens, das gestützt auf G7 der Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) infolge einer Krankheit durch Y. angeordnet wurde, sei als Eingriff in die körperliche Integrität zu betrachten. Der Arbeitgeber von A. sei nicht in der Lage gewesen, die Bestimmung G7 der AVB ohne die Zustimmung von A. als Bestandteil des Arbeitsvertrages anzuerkennen.

Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers (Art. 28 ff. ZGB) zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328 Abs. 1, Satz 1 OR). Daten über den Arbeitnehmer darf der Arbeitgeber nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind (Art. 328b Satz 1 OR). Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist (Art. 324a Abs. 1 OR). Die Beweislast für die Arbeitsverhinderung obliegt dem Arbeitnehmer (Art. 8 ZGB). Der Arbeitgeber ist nur dann zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wenn zwischen der gesundheitlichen Beeinträchtigung und der Verhinderung an der Arbeitsleistung ein Kausalzusammenhang besteht. Hat ein Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit seines

Arbeitnehmers, kann er die Lohnfortzahlung von einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen. Die Pflicht, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu stellen, ist Ausfluss der Treuepflicht des Arbeitnehmers gemäss Art. 321a OR. Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist (Art. 324a Abs. 4 OR). Dies ermöglicht dem Arbeitgeber, den Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers durch eine freiwillige Versicherung abzudecken.

Mit Abschluss einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung befreit sich der Arbeitgeber von seiner aus Art. 324a OR fliessenden Lohnfortzahlungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer und verletzt dadurch weder Art. 328 OR noch Art. 328b OR. Der Grundsatz, der Arbeitnehmer sei verpflichtet, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen, wenn seitens des Arbeitgebers Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen, muss mit dem Abschluss einer Taggeldversicherung zwischen Arbeitgeber und Versicherer auch im Verhältnis Arbeitnehmer-Versicherer gelten. Denn es ist nicht einzusehen, weshalb der Arbeitgeber die Lohnfortzahlungspflicht von einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen kann, die Versicherung jedoch nicht. A. erkennt die Tragweite des Persönlichkeitsschutzes, wenn er die Auffassung vertritt, eine ärztliche Untersuchung sei ihm nicht zumutbar, ist doch selbst die Pflicht zur ärztlichen Behandlung als Voraussetzung für Versicherungsleistungen grundsätzlich zulässig (vgl. BGE 128 III 34 E. 5c). Das Selbstbestimmungsrecht von A. wird dadurch entgegen seiner Auffassung nicht aufgehoben; weigert er sich, die vertraglich vereinbarten Untersuchungen durch die von Y. bestimmten Ärzte vornehmen zu lassen, verzichtet er damit allein auf den zu seinen Gunsten vertraglich vereinbarten Vorteil der Versicherungsleistungen.

*Urteil des Kantonsgerichts Freiburg,
15. April 2010, 101 2009-49
(Übersetzung aus dem Französischen)*



Illustration: Christine Ruff

Urteil

Recht des Arbeitnehmers auf Arbeit

In gewissen Berufen besteht für den Arbeitnehmer ein rechtmässiges Interesse, seine Tätigkeit vertragsgemäss auszuüben. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein Unterbruch seinen Wert auf dem Arbeitsmarkt herabzusetzen droht.

Sachverhalt

Mehr als fünf Jahre spielte der Profifussballer A. in der ersten Mannschaft des Clubs X. Am 8. Juli 2005 wurde ein Arbeitsvertrag für die Fussballsaison vom 1. Juli 2005 bis 30. Juni 2006 unterzeichnet. In dieser Saison wurde A. von T., dem Trainer der 1. Mannschaft, zum Kapitän ernannt.

Am 19. Februar 2006 schloss T. A. in der Halbzeit aus der Mannschaft aus, weil dieser sich in Gegenwart seiner Mitspieler gegen den Entscheid des Trainers, ihn auf die Ersatzbank zu setzen, aufgelehnt hatte.

Aus den Erwägungen

2.1.2 Aus den Briefen von X. geht klar hervor, dass X. endgültig auf die Arbeitsleistung von A. verzichtet und diesem jede Hoffnung genommen hatte, je wieder im betreffenden Club mitzuspielen. Man hatte ihn auch aus dem Training der Profimannschaft ausgeschlossen und liess ihn nur noch im Team der unter 21-Jährigen trainieren.

Im vorliegenden Fall handelte es sich somit nicht darum, dass der Arbeitgeber aus irgendeinem Grund dem Arbeitnehmer keine Arbeit mehr anzubieten hatte, sondern um den sofortigen und endgültigen Ausschluss des Spielers von seinem Tätigkeitsfeld durch den Arbeitgeber, was A. als fristlose Entlassung wertet. Indem jedoch die Arbeitgeberin X. SA keine fristlose Entlassung aussprach – wozu der wichtige Grund fehlte –, hoffte sie die Auszahlung des variablen Lohnes (weil der Fussballer nicht mehr spielte), und die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 1 OR (wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung) zu vermeiden. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses lag im Interesse der Arbeitgeberin, während sie den Arbeitnehmer in eine unerträgliche Situation versetzte.

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag. Der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers steht die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gegenüber. Das Interesse des Arbeitgebers besteht im

Empfang der Arbeitsleistung, dasjenige des Arbeitnehmers in der Bezahlung des Lohnes. Zahlt der Arbeitgeber den Lohn weiterhin aus, nachdem er den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung befreit hat, handelt es sich um einen Verzug seitens des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 Abs. 1 OR, was bedeutet, dass dieser aus eigenem Verschulden auf die Annahme der Arbeitsleistung verzichtet hat.

In gewissen Fällen kann der Arbeitnehmer ein gewichtiges Interesse daran haben, die im Vertrag vorgesehene Leistung auch wirklich zu erbringen. Wer nicht arbeitet, büsst unter Umständen seinen Wert auf dem Arbeitsmarkt ein und setzt damit möglicherweise seine berufliche Zukunft aufs Spiel. Insbesondere für Künstler, Sportler oder Chirurgen hat die Rechtslehre in diesem Sinne ein legitimes Interesse an der Fortsetzung der Tätigkeit im Dienste des Arbeitgebers anerkannt.

Es ist offensichtlich, dass ein Profifussballer der ersten Liga regelmässig mit Spielern derselben Klasse trainieren und an Fussballspielen von möglichst hohem Niveau teilnehmen muss, um seinen Wert auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten.

A. hatte keine Hoffnung mehr, an einem Match mitzuspielen und musste ausserdem sein Training in einer tieferen Kategorie absolvieren. Die übertriebene Reaktion des Clubs auf einen geringfügigen Zwischenfall fügte A. in der Ausübung der Tätigkeit, für welche er angestellt worden war, empfindlichen Schaden zu.

Seinem Ruf weiter abträglich erwies sich ausserdem die Tatsache, dass T. ihn in der Presse schwer angeschuldigt hatte, indem er ihn als Verräter hinstellte. Es ist verständlich, wenn A. nicht bis zum Ende des Vertrages in einem Club bleiben wollte, wo man ihn nicht mehr einsetzen wollte. Der Club beraubte den Arbeitsvertrag seiner Substanz. Unter diesen Umständen war A. die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten.

*Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 28. April 2011 (4A_53/2011)
(Übersetzung aus dem Französischen)*

IV-Revision und Arbeitsmarkt

Eingliederung und Sanierung bleiben die wichtigsten Ziele

Am 1. Januar 2012 ist die Revision 6a der Invalidenversicherung (IV) in Kraft getreten. Ein Hauptziel ist es, den Zugang zum Arbeitsmarkt für IV-Bezüger zu erleichtern. Dazu dienen auch spezifische Eingliederungsmassnahmen direkt am Arbeitsplatz, mit denen die Betroffenen ihre Fähigkeiten trainieren und ihre Möglichkeiten verbessern können. Die Arbeitgeber sind dabei massgeblich gefordert. **Roland A. Müller**



Illustration: Stockphoto.com/Dan Tero

Menschen mit Behinderungen eingliedern: Ein zentrales Anliegen der IV-Revision.

Die finanzielle Situation der IV verschlechterte sich seit Mitte der 1990er-Jahre zunehmend. Seit 2006 hat sich ihr Defizit stabilisiert, wenn auch auf hohem Niveau: Es betrug 2010 rund eine Milliarde Franken. Ende 2010 erreichten zudem die Schulden der IV rund 15 Milliarden Franken. Zur nachhaltigen Sanierung der Versicherung verfolgt der Bundesrat einen Sanierungsplan in drei Schritten:

- Mit der 4. und 5. IV-Revision (in Kraft seit 2004/2008) wurde das jährlich steigende Defizit stabilisiert. Die Anzahl neuer Renten wurde seit 2003 um rund 47 Prozent reduziert. Auch der Bestand an laufenden Renten nimmt seit 2006 allmählich ab.
- Die IV-Zusatzfinanzierung mittels befristeter Erhöhung der Mehrwertsteuer (von 2011 bis 2017) konnte das Defizit vorübergehend eliminieren und die Schuldenspirale stoppen. Gleichzeitig wurde die IV von der AHV-Rechnung getrennt und damit die Aushöhlung der AHV-Reserve gestoppt.

- Mit dem dritten Schritt – der 6. IV-Revision in zwei Teilschritten – sollen die IV-Rechnung nachhaltig ausgeglichen und die Schulden zurückbezahlt werden (siehe Grafik).

Ziel der Revision 6a ist es, innert sechs Jahren die Erwerbsfähigkeit von rund 17 000 IV-Rentnerinnen und IV-Rentnern mit entsprechendem Potenzial zu erhöhen, damit sie in den Arbeitsmarkt integriert werden oder ihre bestehende Tätigkeit ausbauen können. Das heisst, dass jährlich rund 2800 IV-Rentenbeziehende wieder arbeitsfähig gemacht werden. Die IV erachtet dieses Ziel als realistisch. Denn bereits heute – also noch ohne die IV-Revision 6a – können pro Jahr gegen 2300 IV-Renten nach Rentenrevisionen aufgehoben werden.

Neue Instrumente der IV-Revision 6a

Damit das Ziel dieses Revisionsschrittes erreicht werden kann, sollen freie Arbeitsplätze mit Behinderten besetzt werden, deren Beeinträchtigungen

für die Stelle keine Rolle spielen oder mit geeigneten Integrationsmassnahmen der IV überwunden werden können. Dazu wird ein vielfältiges Instrumentarium bereitgestellt, das die negativen Anreize für Arbeitgeber und Betroffene, die heute der Eingliederung ins Erwerbsleben entgegenwirken, abbaut.

Um den Eingliederungserfolg zu erreichen, sieht die Revision u. a. die Möglichkeit eines so genannten «Arbeitsversuchs» während 180 Tagen vor. Dabei handelt es sich um eine Massnahme der IV und kein Arbeitsverhältnis. Der Arbeitsversuch ist daher für beide Seiten ohne Risiko. Der Arbeitgeber kann zudem – das ist vor allem für die Eingliederung von psychisch labilen Menschen wichtig – bei der Betreuung der Betroffenen auf die fachliche Unterstützung (Coaching) durch die IV-Stellen zählen. Arbeitsversuch, Betreuung und weitere Massnahmen bauen personalpolitische und finanzielle Risiken ab, die bisher manche Arbeitgeber hinderten, eine Eingliederung zu versuchen.

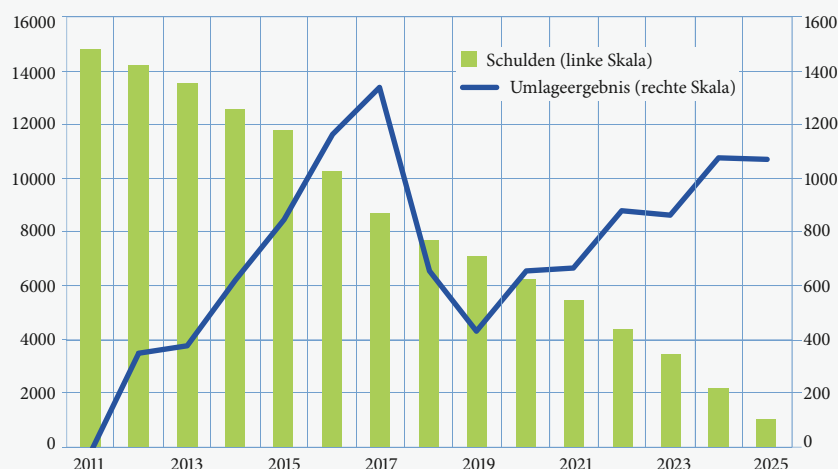
Für die Betroffenen sieht die Revision eine dreijährige Auffangregelung für den Fall vor, dass die Wiedereingliederung scheitert. Bei einer erneuten, gesundheitsbedingten Leistungseinbusse in dieser Dreijahres-Periode richtet die IV unbürokratisch und rasch eine Übergangsleistung aus und überprüft den Invaliditätsgrad neu. Das gilt auch für die berufliche Vorsorge. Damit wird den

«Die Rahmenbedingungen für die Eingliederung werden massgeblich verbessert.»

bestehenden Ängsten der Betroffenen, bei einem gescheiterten Wiedereingliederungsversuch die bisherigen Rentenleistungen zu verlieren, wirkungsvoll begegnet. Der Arbeitgeber seinerseits muss den Versicherungsfall nicht der Krankentaggeldversicherung melden und ist daher vor allfälligen Prämien erhöhungen oder einer Kündigung seiner Police geschützt.

IV-Revision 6b: Prognose der finanziellen Auswirkungen

Entwicklung von Schulden und Umlageergebnis (in Mio. Franken zu Preisen von 2011)



Quelle: BSV

Schlüsselfunktion der kantonalen IV-Stellen

Mit den geschilderten Massnahmen werden die Rahmenbedingungen für die Eingliederung von (Teil-)Invaliden sowohl für die Betroffenen wie auch für die Arbeitgeber grundlegend verbessert. Dabei liegt ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erreichung des angestrebten Eingliederungsziels in der Beziehung zwischen Arbeitgebern und kantonalen IV-Stellen. Letzteren obliegt es, im Prozess der Arbeitsvermittlung, also dem «Matching» zwischen den Stellenanforderungen und dem Ausbildungs- und Eingliederungsprofil des Betroffenen, den «Feldkontakt» zu den Arbeitgebern herzustellen.

Ähnlich wie den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in der Arbeitslosenversicherung kommt ihnen im Bereich der IV-Eingliederung eine zentrale Bedeutung zu. Es ist zudem wichtig, in sogenannten «Netzwerken Arbeit» (www.netzwerk-arbeit.ch) den Kontakt unter den Arbeitgebern, den IV-Stellen und privaten Eingliederungsinstitutionen (zum Beispiel «IPT integration für alle» sowie «Profil – Arbeit & Handicap») auszubauen und zu koordinieren.

Nötig ist die Sensibilisierung aller Stakeholder

In Ergänzung zur 6. IV-Revision müssen alle am Eingliederungsprozess beteiligten Stakeholder (also Arbeitgeber, Be-

troffene, Mitarbeitende und auch die ganze Gesellschaft) für die Aufgabe der Wiedereingliederung sensibilisiert und motiviert werden. Dafür werden gezielte Massnahmen in die Wege geleitet, sei es über Verbände, Medien oder auch andere geeignete Informationskanäle. Ein Beispiel dafür ist die Internetplattform www.compasso.ch, welche die Arbeitgeber über alle Eingliederungsaspekte informiert und Einzelbeispiele aufzeigt. Ein weiteres ist die bereits angelaufene Informationskampagne für Arbeitgeber (siehe Kasten).

Nächste Revisionsschritte gefährden die Sanierung

Das zweite Massnahmenpaket der 6. IV-Revision – die IV-Revision 6b – ist zurzeit im Parlament hängig. Dabei besteht die Gefahr, dass vom bisherigen Sanierungsziel (siehe Grafik) abgewichen wird. Enthielt die Vernehmlassungsvorlage noch ein Sparpotenzial von 700 Millionen Franken, wurde bereits in der Botschaft auf 325 Millionen zurückbuchstabiert. Die Sozialkommission des Ständerats (SGK-S) reduzierte dann nochmals um weitere 75 Millionen auf 250 Millionen, indem sie für über 54-jährige Rentnerinnen und Rentner eine Besitzstands-garantie beschloss und jüngeren die Rente zudem nur dann gekürzt werden soll, wenn ihr Invaliditätsgrad sich um fünf Prozent oder mehr verändert. Der Schuldenabbau soll im Vergleich zum

- Bundesratsvorschlag aber um weniger als ein Jahr verzögert werden.

Es ist zwar zu begrüßen, dass in der Botschaft respektive im parlamentarischen Vorschlag alle wesentlichen Elemente aus dem Vernehmlassungs-Entwurf aufgenommen wurden. Zentral ist die Einführung eines neuen, stufenlosen Rentensystems, mit welchem die so genannten «Schwelleneffekte» abgebaut werden. Damit wird erreicht, dass IV-Rentenbezüger durch die Aufnahme einer (Teil-)Erwerbstätigkeit und der damit verbundenen Rentenreduktion per saldo finanziell nicht schlechter fahren als zuvor; denn Arbeit muss sich lohnen! Offenbar will der Bundesrat respektive das Parlament diese wichtige Änderung des Rentensystems nicht mit zu starken Einschnitten in bestehende Renten gefährden. Die Erreichung der Sanierungsziele darf deshalb aber nicht aus den Augen verloren werden.

Kernfrage bei der weiteren Diskussion wird sein, ob die vom Bundesrat in

der Botschaft zur IV-Revision 6b vorgesehenen Massnahmen beziehungsweise die aktuelle parlamentarische Vorlage wirklich ausreichen, um die IV nachhaltig zu sanieren. Wenn über den Rechnungsausgleich hinaus neu bis 2026 auch der geforderte Schuldenabbau von 15 Milliarden Franken realisiert werden soll, dann müssen sich grundlegende Bestimmungsgrössen der IV-Rechnung bedeutend besser entwickeln als bisher angenommen.

Termingerecht sanieren

Zwar ist das Sparpotenzial auch deshalb tiefer ausgewiesen, weil einige Sparelemente nicht mehr in der Botschaft figurieren, obwohl sie umgesetzt werden sollen (knapp 100 Millionen Franken sollen ohne Gesetzesänderungen, also ausserhalb der Botschaft, eingespart werden). Der Bundesrat arbeitet aber offensichtlich auch mit optimistischen Prognosen hinsichtlich des Erfolgs der IV-Revision 6a sowie der Be-

völkerungs- und Wirtschaftsentwicklung, die sich erst noch bewahrheiten müssen.

Nach Meinung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) berücksichtigte bereits die Botschaft des Bundesrates die Unsicherheiten bezüglich Erfolg der IV-Revision 6a (Integration von rund 17 000 Personen in den Arbeitsmarkt) beziehungsweise der Wirtschafts- und Zuwanderungsprognosen zu wenig. Nur wenn diese Unsicherheiten in den Berechnungen des Bundesrats berücksichtigt respektive mit genügend Reserven abgedeckt sind, kann ihm auch bei einem milderen Sparkurs gefolgt werden. Sicher ist aus der Sicht des SAV: Die Sanierung der IV muss termingerecht erreicht werden. ■

Prof. Dr. iur. Roland A. Müller ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und zuständig für die Sozialpolitik und die Sozialversicherungen.

IV-Revision

Informationen für Arbeitgeber

Im Rahmen einer Kampagne werden den Arbeitgebern hilfreiche Informationsmaterialien kostenlos zur Verfügung gestellt.

Die Inkraftsetzung des ersten Massnahmenpakets zur Revision der Invalidenversicherung ist eingebettet in eine Informationskampagne für Arbeitgeber. Der Schweizerische Arbeitgeberverband, der Schweizerische Gewerbeverband, die IV-Stellen-Konferenz und das Bundesamt für Sozialversicherungen haben entsprechende Informationsmaterialien erarbeitet. Um das Eingliederungsziel zu erreichen, bedarf es einer koordinierten und möglichst breiten Information der Arbeitgeber, ihrer Verbände und Partner.

Der **Flyer «Unterstützung für Arbeitgeber – Neuerungen in der IV»** im Format A5 (siehe Beilage in dieser Ausgabe des «Schweizer Arbeitgeber») informiert Arbeitgeber über die wichtigsten Neuerungen in der IV und welche Dienstleistungen sie erwarten können. Nebst Antworten zu Fragen bei der Unterstützung durch Fachleute der IV-Stellen sind Kontaktadressen aufgeführt, dazu kommt ein Bestelltalon für den Leitfaden. Der gedruckte Flyer ist geeignet für Beilagen in Publikationsorganen und Versände. Zudem ist eine elektronische Version des Flyers verfügbar.

Die **Broschüre «Leitfaden für die berufliche Eingliederung»** im Format A5 enthält Sachinformation für Arbeitgeber, Geschäftsführer und Personalverantwortliche. Unter

anderem kommen folgende Themen zur Sprache: Massnahmen bei Arbeitsunfähigkeit eines Angestellten, Schritte bei der Wiedereingliederung von Rentenbezügern, Fristen und Prozesse, Fallbeispiele, Checklisten und ausführliche Kontaktlisten. Der Leitfaden ist ab Ende Januar 2012 erhältlich.

Die Inhalte von Flyer und Leitfaden sind zudem als **Textblöcke** aufbereitet worden. Diese eignen sich zur Verwendung für Online-Medien.

Sämtliche Informationsmittel sind kostenlos und in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich. Wer Flyer und Leitfaden bei der Informationsstelle AHV/IV bestellt, erhält die Unterlagen direkt von der Druckerei geliefert. ■ (Wi)

www.ahv-iv.info/arbeitgeber



Die Lasten mittragen: Illustration auf dem Flyer für die Arbeitgeber.

Der Ständerat buchstabiert beim Sanierungsziel zurück

Der Ständerat hat der zweiten Etappe der IV-Revision (6b) mehrheitlich zugestimmt – allerdings mit Abstrichen. Zudem weicht er beim Sparpotenzial massiv vom ursprünglichen Sanierungsziel ab. Die Revisionsvorlage geht nun an den Nationalrat.

Der Ständerat hat am 19. Dezember 2011 die IV-Revision 6b behandelt. Ziel der zweiten Etappe der 6. IV-Revision ist es, die defizitäre Versicherung ins Gleichgewicht zu bringen und die Schulden von 15 Milliarden Franken zurückzuzahlen. Zudem sind falsche Anreize zu korrigieren: Arbeit soll sich lohnen. Aus diesem Grund soll das heutige vierstufige Rentensystem durch ein stufenloses abgelöst werden (Elimination so genannter Schwelleneffekte).

Laufende Renten sollen nicht angetastet werden

Der Ständerat stimmte der Revision mit 30 zu 9 Stimmen bei 4 Enthaltungen zu. Er unterstützte damit die Änderung des Rentensystems, was zur Förderung der Wiedereingliederung beiträgt. Ein Rentenanspruch entsteht auch mit dem neuen System ab einer Invalidität von 40 Prozent. Wer zu 40 Prozent invalid ist, erhält eine 25-Prozent-Rente. Bei einem Invaliditätsgrad zwischen 40 und 49 Prozent steigt die Rente pro IV-Grad um 2,5 Prozent, ab 50 Prozent entspricht sie jeweils dem IV-Grad. Eine volle Rente gibt es aber erst ab einem Invalidi-

tätsgrad von 80 Prozent statt wie bisher 70 Prozent.

Im Unterschied zum Bundesrat will der Ständerat das neue System jedoch nur auf Neurenten und nicht auf laufende Renten anwenden. Damit werden 80 Millionen Franken weniger gespart als mit der Variante des Bundesrats. Zugestimmt hat die kleine Kammer einer Kürzung der Kinderrenten. Heute erhalten IV-Rentenbezügerinnen und -bezüger für ihre Kinder eine Rente von 40 Prozent der IV-Rente, die dem massgebenden durchschnittlichen Jahreseinkommen entspricht. Künftig sollen es 30 Prozent sein.

Ja zur Stabilisierungsregel

Schliesslich hat der Ständerat der Einführung einer so genannten Stabilisierungsregel zugestimmt, welche das finanzielle Gleichgewicht der IV langfristig sichern soll. Der Mechanismus sieht Massnahmen für den Fall vor, dass die Versicherung in finanzielle Schieflage gerät. Sinken die Mittel unter eine bestimmte Grenze, muss der Bundesrat den Beitragssatz um 0,1 Lohnprozente erhöhen. Zudem wird die Anpassung

der Renten an die Lohn- und Preisentwicklung sistiert. Die IV-Rente muss jedoch mindestens 95 Prozent der von der AHV ausgerichteten Rente entsprechen und spätestens nach fünf Jahren wieder an die Preisentwicklung angepasst werden.

Sparpotenzial umfasst nur noch 250 Millionen

Damit weicht die von der kleinen Kammer verabschiedete Vorlage massiv vom ursprünglichen Sanierungsziel ab. Enthielt die Vernehmlassungsvorlage noch ein Sparpotenzial von 700 Millionen Franken, wurde bereits in der bundesrätlichen Botschaft auf 325 Millionen Franken zurückbuchstabiert. Die vom Ständerat verabschiedete Vorlage enthält noch ein Sparpotenzial von 250 Millionen Franken. Die Vorlage geht nun an den Nationalrat. ■

Detaillierte Informationen zur Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbands im Brennpunkt-Beitrag von Roland A. Müller ab Seite 14 und im Standpunkt auf Seite 7.



Informationsportal für Arbeitgeber

Sie suchen Informationen zum Umgang mit Mitarbeitenden, die eine veränderte Leistungsfähigkeit zeigen? Sie wollen einen Menschen mit Handicap einstellen? Willkommen auf dem Informationsportal Compasso.

www.compasso.ch

Interview mit Jürg Sigrist, Geschäftsführer der Stiftung «Profil»

«Wir sind vermehrt mit Verunsicherung und Existenzängsten konfrontiert»

Die Formen von gesundheitlicher Beeinträchtigung sind so vielfältig wie die Schwierigkeiten von handi-capierten Menschen, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Die Stiftung Profil vermittelt und verleiht Unternehmen geeignete leistungseingeschränkte Mitarbeitende. Geschäftsführer Jürg Sigrist sagt, welche Voraussetzungen nötig sind, damit die Integration von Betroffenen ins Berufsleben gelingt. **Jürg Wiler**

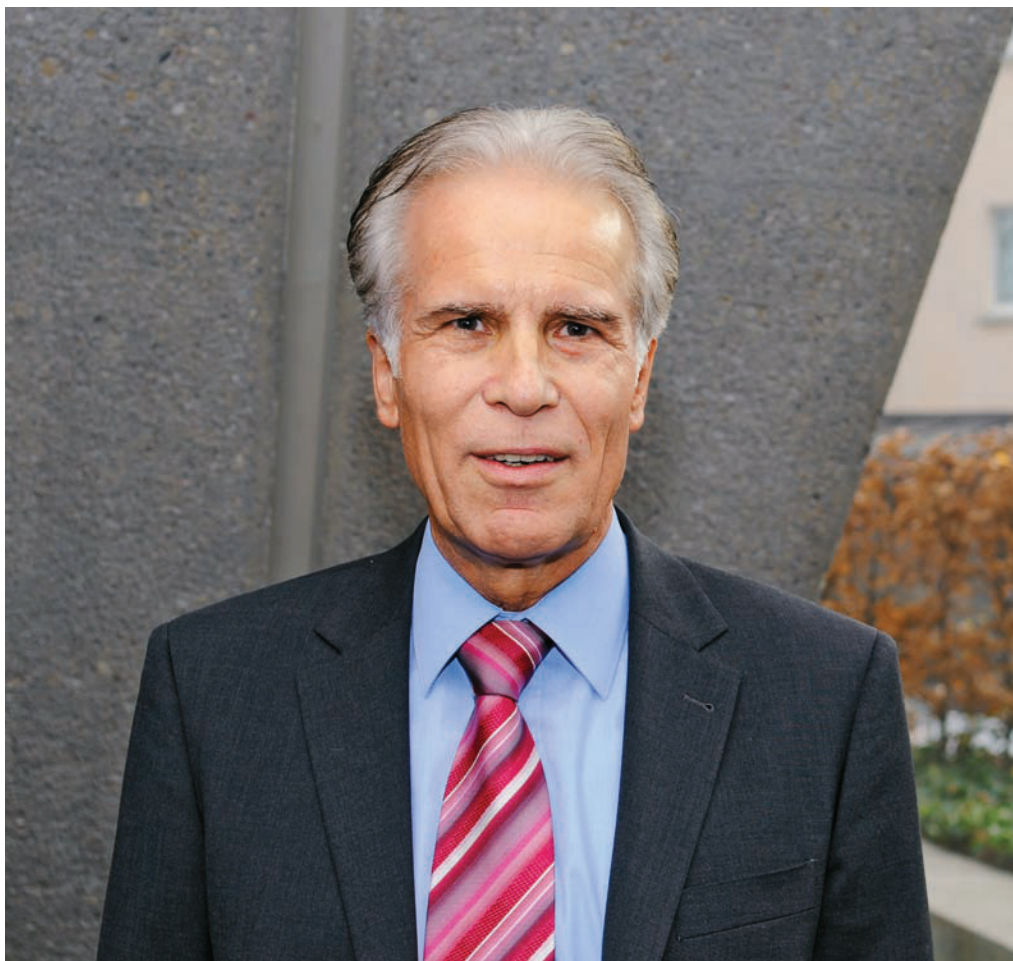


Bild: Jürg Wiler

Geschäftsführer Jürg Sigrist erkennt bei den Arbeitgebern einen Aufklärungsbedarf bezüglich der Integration von Menschen mit Leistungseinschränkung.

Herr Sigrist, Profil will Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. Können Betroffene in der momentan schwierigen Wirtschaftslage wirklich eingegliedert werden, und das erst noch «nachhaltig»?

Jürg Sigrist: Sehr wohl. Voraussetzung ist, dass der Integrationsprozess professionell verläuft. Darunter verstehe ich eine saubere Vorabklärung der Ressourcen

und Defizite, verbunden mit einem differenzierten Fähigkeitsprofil und einer schrittweisen, angepassten Eingliederung. Wichtig ist eine kompetente Begleitung der Stellensuchenden und der Arbeitgeber – auch nach dem Stellenantritt.

Ihre Organisation spannt eng mit Arbeitgebern, Arbeitnehmenden sowie Sozial- und Privatversicherungen zu-

sammen. Welche konkreten Erfolge können Sie bei der Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichem Handicap vermelden?

Jährlich nehmen rund 600 Personen unsere Dienstleistungen in Anspruch. Unser Angebot reicht von Kurzberatung über Vermittlung bis hin zur Betreuung nach Stellenantritt. Von den rund 450 Personen, die wir bei der Stellensuche unterstützen, findet über ein Drittel – das sind gut 150 – noch während der Begleitung eine Stelle; 2010 waren es 161 Personen.

Profil erarbeitet einerseits zusammen mit Arbeitgebern spezifische Lösungen für die Weiterbeschäftigung von gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitenden. Welche Erfahrungen machen Sie damit?

Weiterbeschäftigung hat dann eine Chance, wenn alle Beteiligten gewillt sind, den Arbeitsplatz zu retten. Tragfähige Lösungen sind nur in enger Zusammenarbeit mit den Entscheidungsträgern möglich. Zudem sollte der Integrationsberater bestmögliche Kenntnisse der Organisation und Firmenkultur haben. In der Praxis werden die Fachleute leider oft zu spät beigezogen.

Profil vermittelt andererseits den Betrieben Menschen mit Handicap. Welche Erfahrungen machen Sie in diesem Bereich?

Vermitteln von Menschen mit Handicap ist eine Vertrauensfrage. Wir sind dort erfolgreich, wo unsere Personalberaterinnen über ihr persönliches Arbeitgebernetzwerk Stellensuchende platzieren können. Wichtig ist, dass offen über die

Einschränkung kommuniziert wird und der Arbeitgeber weiss, worauf er sich einlässt. Wir erleben oft, dass Vorgesetzte, die willens sind, das Wagnis einzugehen, trotz kritischer Haltung im

«Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber weiss, worauf er sich einlässt.»

Nachhinein eine positive Bilanz ziehen. Ein Arbeitgeber hat mir kürzlich berichtet, die Anstellung habe sich nicht nur als betriebswirtschaftlich sinnvoll herausgestellt, sondern habe auch sein Team näher zusammengeschweisst.

Lassen sich punkto Zusammenarbeit mit leistungseingeschränkten Personen Tendenzen ausmachen?

Wir stellen fest, dass die Zahl der Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten und Persönlichkeitsstörungen stetig zunimmt. In der Beratung haben wir es vermehrt mit Verunsicherung und Existenzängsten zu tun. Doch die Motivation der Klienten ist ungebrochen hoch – das ist eine Grundvoraussetzung, damit wir in die Begleitung einsteigen.

Wie gehen Sie vor?

Wir arbeiten mit Menschen aus den verschiedensten Behinderungsgruppen zusammen. Dadurch ist die Zusammenarbeit sehr individuell, je nach Bildungsniveau und Unterstützungsbedarf. Als grosse Herausforderung erleben wir, der Beratung einen professionellen Rahmen zu geben, welcher für die Klienten zielführend und stimmig ist.

Wie erleben Sie die Arbeitgeber und ihre Bereitschaft zur Kooperation?

Im Umgang mit Arbeitgebern erfahren wir viel Zustimmung und Goodwill. Wenn wir dann konkret anfragen, wird es schwieriger. Oft bestehen falsche Vorstellungen bezüglich der Integration von leistungseingeschränkten Personen. Viele Arbeitgeber sind mit dem Thema überfordert und wünschten sich mehr Anlaufstellen, wo man sie kompetent

informiert. Hier ist Profil mit Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit gefordert.

Stellen Sie Unterschiede fest je nach Grösse der involvierten Betriebe?

Grundsätzlich sind Kleinfirmen eher für eine Kooperation mit Profil bereit. Die Verbundenheit mit der Region macht die Unternehmer offener für die Thematik. Anders bei den Grossfirmen: Ihr Fokus liegt mehr auf der Arbeitsplatzhaltung, weniger auf der Integration. Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement versuchen sie, potenzielle Risiken zu erkennen und rechtzeitig Massnahmen einzuleiten. An und für sich eine gute Sache, doch im Hinblick auf die IV-Revision 6a muss ein Umdenken stattfinden.

Als wie realistisch erachten Sie dieses Anliegen?

Eine Umfrage der Pro Infirmis bei 35 Top-Unternehmen in der Schweiz stimmt mich nicht gerade zuversichtlich. Das Commitment der Firmen, zusätzlich Menschen mit Handicap einzustellen, fehlt fast gänzlich.

Welche Hindernisse sind bei der Integration von betroffenen Menschen besonders zu erwähnen?

Grundsätzlich sind es immer die gleichen Barrieren, mit denen wir konfrontiert sind. Das sind erstens die ökonomischen Aspekte wie Betreuungsaufwand und finanzielle Konsequenzen bezüglich den Sozialversicherungen, zweitens das Leistungsvermögen oder der Krankheitsverlauf und drittens die Unsicherheiten im Umgang mit der Behinderung. Um diese Vorbehalte zu entschärfen, bietet Profil unter dem Label «XtraJobs» einen Personalverleih an. Er ermöglicht es den Arbeitgebern, Mitarbeitende mit einem Handicap ohne rechtliches und finanzielles Risiko zu beschäftigen.

Wie funktioniert das genau?

Innerhalb von einem Jahr können die Unternehmen einschätzen, ob die Zusammenarbeit klappt und eine Festanstellung machbar ist. Während des Temporäreinsatzes steht ein Job Coach kostenfrei zur Verfügung, um bei Bedarf

unterstützend beizustehen. Gemäss unseren Erhebungen kommt es in über 75 Prozent der Fälle zu einer längerfristigen Arbeitsbeziehung.

Nun steht eine grosse Herausforderung an. Die Invalidenversicherung will bis 2018 insgesamt 17 000 handycapierte Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren. Erachten Sie dieses Ziel als realistisch?

Auf den ersten Blick scheint es machbar, da sich der Zeitraum über sechs Jahre erstreckt. Nur: Wir sprechen hier von Personen, welche während vieler Jahre eine Rente bezogen und den Bezug zum realen Arbeitsmarkt längst verloren haben. Sie werden grosse Probleme haben, im heutigen wirtschaftlichen Umfeld wieder Fuss zu fassen. Entscheidend wird sein, ob die Arbeitgeber in Zukunft gewillt sind, vermehrt Stellen für leistungseingeschränkte Personen zu schaffen.

Was meinen Sie grundsätzlich zu den Neuerungen der IV-Revision 6a, die Anfang dieses Jahres in Kraft getreten sind?

Es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die IV bekommt mit 6a neue Instrumente, die es ihr erlauben, Versicherte wie auch Arbeitgeber gezielt und flexibel zu unterstützen. Für die betroffenen Versicherten ist es allerdings hart – immerhin bleiben aber ihre Renten während der Massnahmen zur Wiedereingliederung bestehen. ■

Profil – Arbeit & Handicap

«Profil – Arbeit & Handicap» ist eine Stiftung der Pro Infirmis und unterstützt die Platzierung und Integration von Menschen mit einem Handicap im ersten Arbeitsmarkt. Den Unternehmen bietet sie Vermittlung und Verleih von geeigneten Mitarbeitenden. Die Stiftung betreibt Beratungsstellen in der gesamten Deutschschweiz; ihr Sitz ist in Zürich. ■

Telefon +41 (0)44 421 40 20
www.profil.proinfirmis.ch

Der neue «Schweizer Arbeitgeber» – die ideale Plattform für Ihr Inserat!

Jetzt gibt es gute Gründe, im «Schweizer Arbeitgeber» Werbung zu schalten:

- Der «Schweizer Arbeitgeber» ist die Zeitschrift des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, der 100 000 Unternehmen mit rund einer Million Beschäftigten repräsentiert. Die modern gestaltete Zeitschrift erscheint monatlich und umfasst einen deutschen und einen französischen Teil.
- Der «Schweizer Arbeitgeber» liefert Informationen zu Unternehmen, Branchen und Verbänden. Er vertieft Themen wie Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Sozialversicherungen und Sozialpolitik, Bildung und Karriere oder Arbeit und Gesundheit. Er bezieht Stellung, debattiert mit Führungskräften und bietet Entscheidungsgrundlagen für Verantwortungs-träger.
- Der «Schweizer Arbeitgeber» hat rund 17 000 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 die ausgezeichnete Möglichkeit, für Ihr Unternehmen, Ihre Organisation oder Ihre Dienstleistungen zu werben.

Am besten wenden Sie sich direkt an unsere Inserateagentur:

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

Anzeigenschlussdaten (Erscheinungsdatum jeweils anfangs Monat)

Februausgabe	16. Januar 2012
Märzausgabe	14. Februar 2012
Aprilausgabe	15. März 2012



Esther Girsberger

Demut als Schlagwort



Bild: zvg

Vor mir liegen die mehr oder weniger eingehend gelesenen Jahresrückblicke, die von den Medien rund um den Jahreswechsel jeweils zusammengestellt werden. Wieder einmal stelle ich beim letzten Durchblättern vor dem Ablegen fest, dass die negativen Ereignisse viel mehr Raum einnehmen als die positiven. Spielt sich das Positive also vorwiegend im privaten Raum ab? Oder hat es wirklich nur damit zu tun, dass Good news weniger öffentliche Aufmerksamkeit, Quoten und Auflagen bringen als Bad news und deshalb seltener Einzug in die Zeitungsspalten finden?

Es sind nicht nur die Jahresrückblicke, die einem mehr als sonst die Musse geben, über Für und Wider, Gut und Böse, über Öffentlichkeit und Privatheit eingehender zu reflektieren. Als Mutter mit Kindern im Volksschulalter ist es auch die für Primarschulkinder weniger religiöse denn magische Zeit im Dezember und Januar, in welcher der Samichlaus kommt, das Christkind, die Drei Könige. Demütig werden die Kinder beim Anblick der Weihnachtsbeleuchtung, aber auch ob der in den Jahresrückblicken abgebildeten Fotostrecken von Umweltkatastrophen, Kriegen und Massakern.

Demut. Ein Wort, das in den letzten Wochen und Monaten geradezu inflationär in den Medien zu finden war: Nach den nachgewiesenen Plagiatsfällen des ehemaligen deutschen Regierungsmitglieds Karl-Theodor zu Guttenberg riet ihm CSU-Chef Horst Seehofer, mit seinen Fehlern demütiger umzugehen. Markus Gilli, Chefredaktor des Zürcher Lokalfernsehens

TeleZüri, forderte die SVP nach den eidgenössischen Wahlen im Oktober 2011, erst recht aber nach den Bundesratswahlen im Dezember, zu mehr Demut auf. Im Nachgang zum Abhörskandal beim Boulevard-Blatt «News of the World» sagte Medienunternehmer Rupert Murdoch vor dem Medienausschuss des britischen Unterhauses, dies sei «der Tag tiefster Demut seines Lebens». Fast schon täglich erscheint in den Medien die Aufforderung zu mehr Demut im Zusammenhang mit exzessiven Gehältern und Boni.

Darf man das? Darf man einen so hehren Begriff für das Alltagsleben gebrauchen? Schliesslich vergreift man sich dabei an einem Wort, das heutzutage vor allem in den religiösen Kontext gestellt wird. Man darf. Man muss kein religiöser Mensch sein, um sich auf die Demut zu besinnen. Demut kommt von Dienen. Dienen am Kunden, am Wähler. Das heisst nicht, sich kleiner zu machen, als man ist, oder sich seines Wertes und des Erreichten nicht bewusst sein zu dürfen. Demut bedeutet, eine möglichst realistische Selbsteinschätzung vorzunehmen. Was eine Auseinandersetzung mit sich selbst, mit der näheren Umgebung, aber auch mit dem Weltgeschehen voraussetzt.

Kinder können das erstaunlich gut. «Ich kann das nicht» hört man von ihnen häufiger als von Politikern oder Unternehmern. Kinder sind in der Lage, gegenüber dem eigenen Unvermögen einsichtig zu sein und dieses auch offen einzugestehen. Nicht nur vorübergehend, wenn es sich gerade gut macht oder nicht zu vermeiden ist, sondern dauerhaft. Kinder erinnern sich denn auch nicht von ungefähr länger an die Fotos der Jahresrückblicke und deren Aussagekraft. ■

Esther Girsberger ist Publizistin und Dozentin und lebt in Zürich.

Ihr neustes Buch: Eveline Widmer-Schlumpf.

Die Unbeirrbar. Orell Füssli, Zürich 2011, 208 Seiten.

Stöckli Swiss Sports

Der letzte Schweizer Skiproduzent forciert das Sommergeschäft

Stöckli Swiss Sports mit Sitz im luzernischen Wolhusen, einer Fabrikationsstätte in Malters und insgesamt 250 Mitarbeitenden ist der letzte Skihersteller der Schweiz. Doch das Familienunternehmen, das in dritter Generation von CEO Beni Stöckli geführt wird, ist viel breiter diversifiziert. Stöckli baut nebst Skiern eigene Bikes und ist über die Jahre auch zum wichtigen Sportartikelhändler avanciert. **Michael Zollinger**

«Mein Grossvater war noch ein reiner Skihersteller, mein Vater hat die Firma dann zu einem internationalen Handelsunternehmen ausgebaut. Und an uns liegt es jetzt, Stöckli noch breiter abzustützen.» Beni Stöckli, 41-jährig und CEO in dritter Generation, empfängt zum Gespräch im Besprechungszimmer in Wolhusen. Im Zeitraffer fasst er die packende Firmengeschichte zusammen. 2000 trat der studierte Betriebswirtschaftler und Wirtschaftsinformatiker ins Familienunternehmen ein, nachdem er zunächst in anderen KMU erste Berufserfahrungen gesammelt hatte. 2008 übergab Vater Beni Stöckli sen. die operative Leitung seinem Sohn. Der Senior ist heute Verwaltungsratspräsident und nimmt verschiedene repräsentative Aufgaben wahr, etwa im Skirennsport.

«Wir sind uns sehr ähnlich», sagt Beni junior über Beni senior. Und doch hat sich einiges verändert, seit der Sohn das Tagesgeschäft lenkt. Ging unter dem Vater noch fast alles über das Pult des Patrons, führt der Sohn gemeinsam mit einer Geschäftsleitung und viel stärker zielorientiert. Zeitgemässe IT-Tools wie etwa eine Unternehmensressourcen-Planung (ERP) und dergleichen mehr sind heute in Wolhusen eine Selbstverständlichkeit.

Direktvertrieb als Erfolgsformel

Die grossen Meilensteine wurden allerdings vom Grossvater und vom Vater gesetzt. Noch bis in die 1980er- und 90er-Jahre gab es in der Schweiz zahlreiche Skihersteller wie zum Beispiel Authier, Streule oder Schwendener, um nur einige zu nennen. Geblieben ist einzig Stöckli. Warum? Zwei Faktoren

hätten das Überleben gesichert, erklärt Stöckli. Zum einen die gleichbleibend hohe Qualität: «Wir hatten über die ganzen Jahre nie Qualitätsprobleme.» Zum andern war es ein wegweisender Entscheid in den 60er-Jahren: Ab 1967 setzte Stöckli wegen zunehmenden Margendrucks nicht mehr auf den Handel, sondern auf Direktvertrieb. Anfänglich mit dem Verkauf ab Fabrik in Wolhusen, in den Folgejahren durch den Aufbau eines eigenen Filialnetzes mit heute 14 Geschäften.

«Der Skibereich macht noch rund einen Drittel des Umsatzes von Stöckli aus.»

Gleichzeitig wurde der Ausbau des Sortiments mit Handelswaren wie Skibindungen, Skischuhen, Langlaufartikeln und Accessoires forciert. Bald folgte auch der Einstieg ins Sommergeschäft. «Wir konnten die Leute in unseren Läden ja nicht nur im Winter beschäftigen», erklärt Stöckli. Drei Viertel des Jahresumsatzes von 60 Millionen Franken stammen nun aus dem Wintergeschäft, ein Viertel erwirtschaftet man mit Sommerartikeln. Dazu gehören nicht nur die eigenen Bikes, die in der Schweiz entwickelt und montiert werden, sondern auch die Bereiche Running, Trekking, Walking und Inlineskating.

«Unser Ziel ist ganz klar eine Stärkung des Sommergeschäfts, wo wir auch entsprechend investieren», sagt Stöckli.

Grund dafür seien auch die klimatischen Veränderungen und die wachsende Schneeunsicherheit in unseren Breitengraden. Der Skibereich macht inzwischen noch ein Drittel des Umsatzes aus. Trotzdem wird Stöckli noch immer in erster Linie als Skiproduzent wahrgenommen. «Das möchten wir in den nächsten Jahren ändern. Unsere Bikes spielen dabei eine besonders wichtige Rolle», sagt Stöckli (siehe Box).

Erfolgreich im Konzert der Grossen

Natürlich bleibt der Skibereich für das Unternehmen wichtig. Mit einer Jahresproduktion von 50 000 Stück spielt Stöckli als Nischenplayer mit im Konzert der Grossen, neben den «Big Five» Fischer, Atomic, Völkl, Rossignol und Head. Seit 1994, als Stöckli in den Swiss Ski Pool aufgenommen wurde, ist die Marke im Weltcup präsent. Zwar reichen Mittel und Ressourcen nicht für Fahrer vom Kaliber eines Didier Cuche oder Bode Miller. Trotzdem hat man interessante Athletinnen und Athleten wie Tina Maze und Andrej Jerman aus Slowenien oder die Schweizer Tobias Grünenfelder und Fabienne Suter unter Vertrag. Der erste Schweizer Stöckli-Fahrer war 1994 Vize-Olympiasieger Urs Kälin. Später kamen Cracks wie Paul Accola oder der Liechtensteiner Marco Büchel dazu.

Präsenz im Weltcup stärkt die Nachfrage

Für den Einstieg ins Exportgeschäft sei die Präsenz im Weltcup matchentscheidend gewesen, so Beni Stöckli rückblickend. 40 Prozent der Produktion aus Malters verkauft Stöckli heute im Aus-►



Bilder: Michael Zollinger und xlog

Fährt auf der Erfolgspur: Firmenchef Beni Stöckli (oben) und seine Mitarbeiter produzieren unter anderem hochwertige Produkte für den Ski-Sport. Die Marke Stöckli ist auch im Ski-Weltcup präsent (im Bild unten Fabienne Suter).

► land in total 33 Ländern, wobei die USA, Italien und Österreich zu den wichtigsten Märkten gehören. Im Ausland sticht vor allem die Karte «Swiss Made», aber auch die von Stöckli durchgängig angewendete so genannte Sandwich-Konstruktion, die von vielen bekannten Skimarken nur im Rennbereich eingesetzt wird.

Der Weltcup hat nicht nur eine grosse Werbewirkung, er hilft auch dem Bereich Forschung und Entwicklung, zwingt doch das Engagement die Firma, technisch am Ball zu bleiben. Die durch den Weltcup erlangte TV-Präsenz löste auch ein wachsendes Interesse in der Schweiz aus, wo Stöckli-Skier von den

Konsumenten im Fachhandel immer häufiger nachgefragt wurden. Aus einer Position der Stärke heraus konnten die Wolhusener in Skigebieten in Graubünden und im Wallis ein Netz von heute 35 ausgesuchten Partnern aufbauen, welche die Marke Stöckli exklusiv an ihrem Ort führen.

Die Suche nach dem polyvalenten Ski

Der Skimarkt hat sich nach dem Abflauen des Snowboard-Booms und dank der Innovation des Carvings jüngst wieder erfreulicher entwickelt. Neue Produkte werden derzeit vor allem in den Segmenten Freestyle und Freeride

lanciert, allerdings handelt es sich noch um einen Markt von überschaubarer Grösse. «Obwohl die Industrie in den letzten Jahren sehr innovativ war, wird das Rad nicht immer neu erfunden»,

«Der Chef will die Arbeitsplätze mit Diversifikation nachhaltig sichern.»

meint Stöckli. Die Tendenz gehe aber verstärkt in Richtung polyvalenter Ski, der sowohl auf der Piste als auch abseits davon das Fahren der gewünschten Radien ermögliche.

Zu schaffen macht der Skiindustrie seit einigen Jahren der Trend zur Miete. Mit eigenen Angeboten versuchte man in der Vergangenheit an diesem Geschäft teilzuhaben. Immerhin sei die Skimiete mittlerweile am Stagnieren, wie Beni Stöckli beobachtet.

Stöckli lanciert ein E-Bike

Im boomenden Markt der Elektrobikes will Stöckli Swiss Sports mit von der Partie sein. Per Ende Februar erfolgt die Auslieferung eines selbst entwickelten E-Bikes. Bereits im vergangenen Sommer wurde es präsentiert und gelangte als Vorserien-Modell für Tests in die Läden. Die Stöckli-Innovation besteht in einer integrierten Akkulösung. Der Akku befindet sich innerhalb des Sattelrohres und ist je nach Bedürfnis in beliebiger Grösse erhältlich.

«Mit dieser Eigenentwicklung erreichen wir bis zu 60 Prozent mehr Reichweite als vergleichbare E-Bikes», sagt Beni Stöckli. Das Zweirad enthalte einen Schweizer Motor und komme sehr sportlich daher, auf Wunsch auch mit «Urban-Kit» und/oder Federgabel. Von der Neulancierung erhofft sich Stöckli auch Synergien für den ganzen Bike-Bereich. ■



Beni Stöckli ist auch im Markt mit Bikes aktiv – und bietet bald innovative Elektrobikes an.

Langsames Wachstum mit Substanz

Für die Zukunft ist der Firmenchef optimistisch – auch für den Skibereich. «Dank unseren Mengen haben wir auch in schlechten Saisons mit wenig Schnee, wie zuletzt im Winter 2006/2007, nicht mehr als 5000 unverkaufte Paare. Diese bringt man im Ausverkauf in der Folgesaison ab», so Stöckli. Erklärtes Ziel ist aber klar eine breitere Diversifikation des Unternehmens, das insgesamt 250 Mitarbeitende beschäftigt. So soll es gelingen, die Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern. Nebst den Vorteilen des Familienunternehmens bezeichnet Stöckli die beschränkten Wachstumsmöglichkeiten als Nachteil: «Weil wir unsere Expansion selbst finanzieren, können wir pro Jahr nicht mehr als einen neuen Laden eröffnen», meint der zweifache Familienvater, «dafür wachsen wir mit Substanz.»

Wer übrigens nach Beni Stöckli der-einst das Ruder in Wolhusen übernehmen soll, steht noch in den Sternen. Die beiden Töchter sind gerade mal zweieinhalb- und einjährig. ■

Neue Stellenvermittlung für ältere Arbeitslose lanciert

Die Zahl der Stellenlosen über 50 nimmt ständig zu, obwohl sich der Mangel an Fachkräften in vielen Branchen zuspitzt. Um älteren Arbeitslosen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, hat die Stiftung Speranza eine neuartige nationale Stellenvermittlungsplattform lanciert – in Zusammenarbeit mit dem Bund, den Kantonen und den Sozialpartnern.

Wer nach dem 50. Altersjahr arbeitslos wird, hat geringe Chancen auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. In der Schweiz sind davon derzeit knapp 30 000 Personen betroffen. Gleichzeitig wird immer wieder vom Fachkräftemangel gesprochen. Eine Situation, die sich in den nächsten Jahren noch verschärfen könnte. FDP-Nationalrat Otto Ineichen ist überzeugt, dass in der Bevölkerungsgruppe «50 plus» ein grosses Potenzial an qualifizierten Fachkräften vorhanden ist: «Die Schweizer Wirtschaft kann es sich schlicht nicht leisten, auf diesen beruflichen Erfahrungsschatz zu verzichten.»

Kooperation mit RAV

Die Stiftung Speranza will – in enger Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) – motivierten Stellensuchenden ab 50 Jahren, aber auch Wiedereinsteigern ab 40 Jahren, den Einstieg ins Arbeitsleben erleichtern. Und zwar mit einer neuartigen nationalen Stellenvermittlung, die ab Januar 2012 vorerst in der Deutschschweiz umgesetzt werden soll. Wer fähig und bereit ist, während mehreren Tagen kostenlos in einem Betrieb zu schnuppern, sendet sein Dossier zur Prüfung an die «Zentralstelle Passerelle 50plus».

Die Kandidaten werden selektioniert und zu einem Erstgespräch eingeladen. In Rücksprache mit dem jeweiligen RAV werden sie einem zweitägigen Assessment unterzogen, das im ehemaligen Studienheim Don Bosco im luzernischen Beromünster durchgeführt wird.

Wer das Assessment erfolgreich absolviert, bekommt ein Speranza-Gütesiegel. Dieses soll die Akzeptanz in der

Arbeitswelt stärken. Für Personen, die in ihrem angestammten Beruf nicht direkt vermittelbar sind, klärt die Stiftung ab, ob eine berufliche Neuorientierung oder eine Umschulung in Berufsfelder mit grösserer Personalnachfrage Sinn macht. Die Teilnehmenden werden während der gesamten Dauer der Aus- und Weiterbildung wie auch bei der Stellensuche begleitet.

«Die Wirtschaft sollte nicht auf diesen Erfahrungsschatz verzichten.»

Christoph Niederberger, Generalsekretär der Volkswirtschaftsdirektoren-Konferenz (VDK), unterstützt dieses Vorgehen: «Das neue Angebot der Stiftung Speranza ist eine willkommene Ergänzung zu den bestehenden kantonalen Strukturen. Eine fundierte Abklärung der betroffenen Personen ermöglicht eine nachhaltigere Integration und dadurch eine kürzere Verweildauer in der Arbeitslosigkeit.» Jürg Tucci vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn erklärte sich bereit, die Beteiligung der Kantone am Projekt zu koordinieren.

Unterstützung durch die Sozialpartner

Nationalrat Otto Ineichen geht davon aus, dass im Jahr 2012 rund 1000 Personen einem Speranza-Assessment unterzogen und die Hälfte davon erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert

werden können. Dafür rechnet er mit Gesamtkosten von drei Millionen Franken. Bund und Kantone sollen einen Teil dieser Kosten übernehmen. Die Initiative «Passerelle 50plus» wird auch von den Sozialpartnern unterstützt.

Thomas Daum: «Optimale Drehscheibe»

Nach Ansicht von Thomas Daum, dem Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, ist das neue Angebot von Speranza «eine optimale Drehscheibe zwischen dem Profil der Arbeitslosen und den Anforderungen der ausgeschriebenen Stellen». Es trage dazu bei, den immer wieder beklagten Fachkräftemangel in der Wirtschaft zu lindern.

Otto Ineichen: Appell an die Unternehmer

Mit seinem neusten Projekt will Nationalrat Ineichen die Unternehmen sensibilisieren und sie dazu animieren, den Stellenlosen über 50 eine faire Chance zu geben. Die neuartige Stellenvermittlung Speranza erhöhe die Perspektiven dieser Personen auf eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt massiv und senke bei den Unternehmen den Bedarf, Leute aus dem EU-Raum einzustellen. Ineichen geht noch einen Schritt weiter und appelliert an die Unternehmer, Mitarbeitende über 50 Jahren gar nicht erst zu entlassen. Sollte dies trotzdem unumgänglich sein, bietet Speranza präventiv Assessments an, um diese Personen schnell in ein neues Berufsfeld einzuführen. ■ (Wi.)

www.stiftungesperanza.ch/50plus

100 Jahre Gesamtarbeitsvertrag

Der Gesamtarbeitsvertrag – ein Modell der Sozialpartnerschaft mit Zukunft

Die Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrags für die Sozialpartnerschaft stand im Mittelpunkt einer Jubiläumstagung in Bern. Anlass war dessen 100-jähriges Bestehen in der Schweiz. Bundesrat Johann Schneider-Ammann, Thomas Daum (Schweizerischer Arbeitgeberverband) und Paul Rechsteiner (Schweizerischer Gewerkschaftsbund) waren sich über die Errungenschaften weitgehend einig. Differenzen gab es mit Blick auf die Zukunft. **Daniela Baumann**



Die beiden Exponenten der Sozialpartner unter sich: SGB-Präsident Paul Rechsteiner (links) und SAV-Direktor Thomas Daum.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter waren sich einig: Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der vor 100 Jahren im Obligationenrecht verankert wurde, ist eine Erfolgsgeschichte. Auch Bundesrat Johann Schneider-Ammann fand für das Instrument, das die Arbeitsbedingungen in einzelnen Unternehmen oder Branchen regelt, lobende Worte: «Ohne die gut funktionierende Sozialpartnerschaft und die daraus resultierenden Gesamtarbeitsverträge würde es unserem Land nicht so gut gehen.»

Der Volkswirtschaftsminister würdigte an der Jubiläumstagung «100 Jahre GAV – Eine Grundlage der Sozialpartnerschaft wird 100» des Schweizerischen

Arbeitgeberverbands (SAV), des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und von Travail Suisse das Engagement sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite für den GAV. Dieser sei «Königsweg» und «Erfolgsrezept für den liberalen Arbeitsmarkt». Den sozialen Frieden und die Anpassungsfähigkeit von GAV-Regelungen an neue Anforderungen sieht der Bundesrat als Pluspunkte der Schweizer Wirtschaft im internationalen Vergleich.

Viele Gründe für die Sozialpartnerschaft

Thomas Daum, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, stimmte

mit Schneider-Ammann überein, dass GAV entsprechend den in den Branchen und Firmen sowie auf dem Arbeitsmarkt herrschenden Verhältnissen gestaltbar sein müssen. Dies sei mit strikten Rechtsansprüchen nicht zu erreichen. Deshalb müsse die pauschale Regulierung durch den Gesetzgeber gegenüber gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarungen zweitrangig sein, meinte Thomas Daum.

Aus Arbeitgebersicht sprechen zahlreiche Argumente für die Sozialpartnerschaft und den Gesamtarbeitsvertrag. So wirkten sich konstruktive Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern – anstelle archaischer Arbeitskämpfe – erfahrungsgemäss positiv auf

die Produktivität und Innovationskraft der Unternehmen aus, betonte Daum. Der Wert des Arbeitsfriedens in unserem Land bemesse sich aber auch am «Image der Swissness» – der Verlässlichkeit und Qualität der hiesigen Exportindustrie. Dieser Ruf bedeute nach wie vor einen wichtigen Standortvorteil. Schliesslich profitieren von der im internationalen Vergleich hohen Erwerbsbeteiligung, der tiefen Arbeitslosenquote, dem hohen Lohnniveau und den guten Sozialleistungen beide Seiten: «Was den Unternehmen nützt, das kommt auch den Beschäftigten zugute», so der SAV-Direktor.

Paul Rechsteiner, Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, wertete den GAV vor allem wegen seines positiven Einflusses auf die Lohngerechtigkeit als Erfolg: «Gesamtarbeitsverträge lassen die Arbeitnehmenden in einem grösseren und gerechteren Ausmass an den wirtschaftlichen Errungenschaften der Branche teilhaben.» Zudem verdanke die Schweiz entscheidende sozialpolitische Fortschritte den Gesamtarbeitsverträgen. Rechsteiner erwähnte beispielsweise Ferienregelungen und die Altersvorsorge über Pensionskassen: «Ohne die kollektivvertraglichen Vorläufer wären gesetzliche Ansprüche in diesen Bereichen gar nicht vorstellbar gewesen.»

Für starke und «intelligente» Gewerkschaften

Obwohl die Sozialpartnerbeziehung nicht auf «gegenseitiger Zuneigung» – wie es der SGB-Präsident nannte – beruht, ist sie für beide Seiten notwendig und muss von Respekt und Anerkennung geprägt sein. «Es braucht starke, aber auch intelligente Gewerkschaften», sagte Thomas Daum. Paul Rechsteiner seinerseits formulierte es so: «Das Schlimmste für eine Gewerkschaft ist, wenn es auf der Arbeitgeberseite keinen Ansprechpartner gibt.»

Was «fair play» in der Sozialpartnerschaft konkret bedeutet, darüber herrscht indes nicht immer Einigkeit. Rechsteiner betrachtet einen besseren Kündigungsschutz für Mitglieder von Betriebskommissionen und Gewerkschaftsvertreter in den Unternehmen als eine Frage des Respekts. Für Daum

ist es inakzeptabel, wenn eine Vertragspartei den Arbeitsfrieden mit Aktionen oder Warnstreiks aufs Spiel setzt oder die Konfrontation in den Massenmedien anstatt den partnerschaftlichen

«Was den Firmen nützt, das kommt auch den Beschäftigten zugute.»

Dialog sucht. Ausserdem warnte der SAV-Direktor vor der «zunehmenden Verrechtlichung» von Bereichen, die ursprünglich sozialpartnerschaftlich geregelt wurden. Daum verwies dabei auf die aktuelle Forderung aus Gewerkschaftskreisen nach einem gesetzlichen Mindestlohn.

Neue Herausforderungen in globalisiertem Umfeld

Eine der grössten Herausforderungen für die Sozialpartner ist es aus Arbeitgebersicht, die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Schweiz zu erhalten – gerade angesichts der Frankenstärke. Thomas Daum plädierte in diesem Zusammenhang insbesondere für die erwähnten Freiräume in Gesamtar-

beitsverträgen, damit die Unternehmen auf Veränderungen im wettbewerblichen Umfeld angemessen reagieren können.

Demgegenüber hat für die Gewerkschaften derzeit die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen hohe Priorität. Im geöffneten europäischen Arbeitsmarkt sei es umso wichtiger, dafür zu sorgen, dass auch Arbeitgeber ausserhalb eines GAV das branchenübliche Lohnniveau nicht unterbieten. «Die Allgemeinverbindlichkeit sorgt für Ordnung in der Branche», so Rechsteiner. Er forderte deshalb mehr Ressourcen für die zuständigen Behörden, damit Allgemeinverbindlicherklärungen künftig rascher und effizienter ablaufen. Die Gewerkschaften erhoffen sich ausserdem neue Branchenlösungen, unter anderem im Hinblick auf die vorzeitige Pensionierung.

Paul Rechsteiner prophezeit dem GAV eine grosse Zukunft, wenn erkannt werde, dass es im Interesse beider Seiten liegt, alle Beschäftigten in der Branche an den Entwicklungen zu beteiligen. Weniger Euphorie, aber doch ein klares Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft seitens des Arbeitgeberverbands signalisierte abschliessend Thomas Daum. Er sei «überzeugt vom Prinzip des Gesamtarbeitsvertrags, aber kämpferisch, was die Inhalte betrifft». ■

GAV in der Schweiz: Eine bewegte Geschichte

Die Schweiz kannte vereinzelt Gesamtarbeitsverträge – wenn auch unter anderen Bezeichnungen wie Tarif- oder Kollektivvertrag – schon im 19. Jahrhundert. Auf Beginn des Jahres 1912 wurde der GAV im revidierten Obligationenrecht verankert und damit die Gesetzesgrundlage für vertragliche Regelungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschaffen. Die Umsetzung in der Praxis allerdings setzte mit Verzögerung ein: Noch Ende der 20er-Jahre profitierten weniger als zehn Prozent der Erwerbstätigen, die potenziell einem GAV unterstellt werden konnten, tatsächlich von einer solchen Kollektivregelung. Der Durchbruch erfolgte in zwei Wellen kurz vor und gegen Ende des Zweiten Weltkriegs; Pionierbranchen waren die Uhren-, die Metall- und die Holzindustrie. 1951 war gut die Hälfte der Arbeitnehmenden abgedeckt.

Nachdem es in den 90er-Jahren zu einem Einbruch gekommen war, mündete die Entwicklung im letzten Jahrzehnt in einen rasanten Aufschwung. Heute gehört mit 1,7 Millionen Personen rund die Hälfte aller unterstellbaren Erwerbstätigen einem GAV an. Dessen weitere inhaltliche Entwicklung geht in Richtung Gleichstellung von Mann und Frau, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Aus- und Weiterbildung. ■

Prognose

Das Wirtschaftswachstum gerät ernsthaft ins Stocken

Economiesuisse geht davon aus, dass die Stärke des Frankens und die Schuldenproblematik in der EU im Jahr 2012 andauern – und zunehmend auf die Konjunktur in der Schweiz drücken. Rudolf Minsch, der Chefökonom von Economiesuisse, zur Entwicklung der Rahmenbedingungen und zu den Aussichten für die Schweizer Wirtschaft. **Rudolf Minsch**

Economiesuisse rechnet damit, dass die Herausforderungen für die Schweizer Industrie 2012 nicht kleiner, sondern im Gegenteil noch grösser werden. Die Verschuldungsproblematik in Europa wird nicht rasch zu lösen sein. Die Instabilität des europäischen Bankensektors kann auch durch die Einführung von «Basel III» nicht so rasch behoben werden. Vielmehr vergrössert sich dadurch die Gefahr einer Kreditverknappung für die Unternehmen. Die Unsicherheiten halten an. Die Sparanstrengungen der öffentlichen Haushalte in Europa nehmen zu. All dies belastet das Wirtschaftswachstum in Europa. Economiesuisse geht davon aus, dass die Eurozone im Jahr 2012 mehr oder weniger stagniert.

Exporte leicht rückläufig

Economiesuisse rechnet auch damit, dass sich das Wachstum der Schweizer Wirtschaft 2012 im Vergleich zu 2011 stark verlangsamt. Für das gesamte Jahr gehen wir von einer Wachstumsrate knapp über der Stagnationslinie aus. Die Liste der Branchen, die für 2012 mit negati-

«Besonders herausfordernd wird 2012 für den Schweizer Tourismus.»

ven Wachstumsraten rechnen, ist lang. Besonders klassische Exportbranchen wie die Metall-, die Maschinen-, die Textil-, die Nahrungsmittel- und die Papierindustrie kämpfen mit einem Wertschöpfungsrückgang. Etwas besser er-

Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung: Prognose Economiesuisse

Veränderung gegenüber Vorjahr (%)

	2008	2009	2010 P	2011 P	2012 P
Bruttoinlandprodukt, real	1,9	-1,9	2,6	2,0	0,5
Privater Konsum	0,3	1,0	1,6	1,4	1,1
Öffentlicher Konsum	1,7	1,6	0,9	1,3	1,5
Bauinvestitionen	0,0	3,0	3,3	2,5	2,0
Ausrüstungsinvestitionen	0,8	-10,8	4,4	3,6	-1,5
Exporte (Total)	3,3	-8,7	9,1	3,9	-0,6
Importe (Total)	0,3	-5,4	6,5	5,2	-0,2
Inflationsrate*	2,4	-0,5	0,7	0,8	0,3
Arbeitslosenquote*	2,6	3,7	3,8	3,2	3,6

* Jahresdurchschnitts-Werte

Quelle: Economiesuisse

gehtes der chemisch-pharmazeutischen Industrie, doch auch sie ist gefordert: Neben der Frankenstärke machen sich hier die Sparanstrengungen der Staaten negativ bemerkbar.

Besonders herausfordernd wird das kommende Jahr aber für den Tourismus, der mit seiner hohen Kostenbasis in Schweizer Franken kaum reagieren kann. Die rasante Aufwertung des Frankens im vergangenen Sommer hat auch international Resonanz gefunden und der Schweiz leider das Image eines Hochpreislandes zurückgebracht. Auch das stagnierende bis sinkende verfügbare Einkommen in der Eurozone dämpft die Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen unseres Landes. Die touristische Wertschöpfung in der Schweiz wird 2012 klar rückläufig sein.

Einziger Lichtblick der klassischen Exportbranchen ist die Uhrenindustrie, die

vor allem im Hochpreissegment weiter wachsen kann. Auch die Dienstleistungsexporte müssen sich an die neuen Währungsverhältnisse anpassen. Die Versicherungen profitieren zwar von der weltweiten Unsicherheit, doch belasten Frankenstärke und Tiefzinsumfeld die Anlagerenditen. Ähnliches gilt für den Bankensektor, der als wesentliche Stütze der Konjunktur ausfällt. Insgesamt rechnet Economiesuisse mit einem leichten Rückgang der realen Exporte im nächsten Jahr.

Bau und privater Konsum als Konjunkturstütze

Die schwierige wirtschaftliche Situation der Exportbranchen belastet auch Zulieferbranchen (wie Verpackungen, Grosshandel) und führt zu einer Reduktion von Dienstleistungen für Unternehmen (Kommunikation, Werbung

usw.). Das «Reshaping» innerhalb der Wirtschaft – ausgelöst durch die Frankenstärke – macht auch vor dem Endkonsumentenmarkt (Detail-, Versand-, und Autohandel, Telekommunikation) nicht Halt. Verschiedene Branchen sind aber für 2012 zuversichtlich: Versicherungen, Wirtschaftsberater, Wirtschaftsprüfer oder der Sektor Verkehr und Informationstechnologie gehen von einer höheren Wertschöpfung aus.

2012 stellt also auch für weite Teile der Binnenwirtschaft ein Jahr der Transformation dar, in dem die Unternehmen sich durch unterschiedliche Strategien an die neuen Verhältnisse anpassen. Insgesamt aber stützt der Binnenmarkt die Konjunktur. Hier schaffen vier Faktoren Wachstum: Erstens stabilisieren leicht höhere Reallöhne und die anhaltende Zuwanderung den privaten Konsum. Zweitens hält die Bautätigkeit auch im nächsten Jahr an. Zwar geht der gewerbliche Bau zurück, der Tief- und der Wohnungsbau wachsen aber robust. Drittens steigen die Gesundheitsausgaben weiter. Und viertens steigert die öffentliche Hand ihren Konsum und stützt so die Binnenmarktnachfrage.

Arbeitslosenquote steigt leicht, die Preise bleiben stabil

Die schwierige konjunkturelle Lage wird Auswirkungen auf den Stellenmarkt haben. Die Wirtschaft geht davon aus, dass die Arbeitslosenquote durchschnittlich auf etwa 3,6 Prozent steigen wird. Der Anstieg fällt relativ moderat aus, weil zum einen nach wie vor ein Nachfrageüberhang nach qualifizierten Ar-

beitskräften besteht. Frei werdende Arbeitskräfte finden so rascher den Weg zurück in den Arbeitsprozess. Zum anderen kann der Transformationsprozess in vielen Unternehmen auf ein starkes Fundament aufbauen, sodass die Problemlösung häufig in Innovationen und einer Verbesserung der Prozesse gesucht wird und keine drastischen Korrekturen von ineffizienten Strukturen nötig werden. Auch sind in der Schweiz (im Vergleich etwa zu den USA oder Spanien) im beschäftigungsintensiven Bau kaum Strukturprobleme auszumachen.

«Die schwierige Lage hat auch Auswirkungen auf den Stellenmarkt.»

Der starke Franken hat auch positive Seiten. Den Preiserhöhungen im Binnenmarkt (vor allem Bau- und Immobilienpreise) stehen tiefere Importpreise gegenüber. Aufgrund der sich stark abschwächenden Wirtschaftsdynamik in der Schweiz kann die Inflationsrate kurzfristig sogar in den negativen Bereich abgleiten. Im Jahresdurchschnitt erwartet Economiesuisse aber eine knapp positive Inflationsrate.

Schwelende Eurokrise

Die aktuelle konjunkturelle Einschätzung basiert auf dem Hauptszenario «Eurokrise schwelt weiter». Sollte die

Verschuldungskrise in der Eurozone aber in den nächsten Monaten durch glaubwürdige Reformstrategien stabilisiert werden, würde das Wachstum der Schweizer Volkswirtschaft weniger belastet.

Erhebliche Abwärtsrisiken

Die Abwärtsrisiken sind aber beträchtlich: Erstens kann es zu einer Eskalation der Verschuldungskrise in Europa kommen. Damit würden Frankreich und auch der bisherige Stabilitätspfeiler Deutschland in den Strudel hineingezogen. Zweitens zeichnet sich eine Wachstumsverlangsamung in China ab, die – falls sie sich in den nächsten Monaten verstärkt – das Weltwirtschaftswachstum und damit die Exportindustrie der Schweiz erheblich belasten würde. Und drittens kommt das Wachstum in den USA nicht in Fahrt. Es bewahrheitet sich, dass nach einer Finanz- und Wirtschaftskrise, die zudem von einer Immobilienblase ausgelöst wurde, die erforderlichen Strukturanpassungen viel Zeit benötigen.

Eine weitere Reduktion des Weltwirtschaftswachstums käme einem Giftcocktail für die Schweizer Exportindustrie gleich. Zusätzlich zum starken Franken müsste sie auch mit einer Mengenreduktion fertig werden. Dies würde den Anpassungsdruck in der Schweizer Wirtschaft massiv erhöhen. ■

Prof. Dr. Rudolf Minsch ist Chefökonom von Economiesuisse. Sein Beitrag basiert auf dem gekürzten Referat an der Medienkonferenz von Economiesuisse am 5. Dezember.

Damit Sie bei Projektabschluss nicht am Ende sind.

BWI Seminare und Coachings zu Projektmanagement mit freien Plätzen: «Projektmanagement I – Methodik und Instrumente» vom 18. – 20. Januar und 5. – 7. März 2012; «Zertifizierungsbegleitung IPMA», Start Level B: 22. Februar 2012; Start Level C+D: 1./2. März 2012; «Zertifizierungsbegleitung PMP®» Start: 1. März 2012. Alle weiteren Themen und Termine 2012 finden Sie unter: www.bwi.ch

BWI
Management Weiterbildung

ETH
Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

Rick Halbardier, Minden, Nevada (USA)

Unternehmer aus Berufung und Wein-Pionier zugleich

Rick Halbardier hat sein unternehmerisches Talent in zwei völlig verschiedenen Bereichen unter Beweis gestellt – zuletzt als Pionier beim Weinanbau in Nord-Nevada (USA). Dort hat er es geschafft, trotz schwierigen klimatischen Bedingungen exzellente Weine zu produzieren. **Hans Reis**

Steve Jobs mit Apple, Bill Gates mit Microsoft, Larry Page und Sergey Brin mit Google sind amerikanische Unternehmer und Pioniere, die in der jüngeren Vergangenheit weltbekannt wurden. Wer in den USA längere Zeit unterwegs ist, begegnet auch im KMU-Bereich Erfolgsgeschichten und findigen Unternehmern. Diese sind sicher weniger bekannt, aber ebenso originell und mit viel unternehmerischem Spürsinn ausgestattet. Eine dieser findigen Persönlichkeiten ist Rick Halbardier in Minden, Nevada. Der Name klingt zwar nicht amerikanisch, doch wie fast alle Amerikaner hat auch er ausländische Wurzeln, sprich elsässische. Seine Ur-Grosseltern wanderten in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts aus dem Elsass in die USA, nach Süd-Texas aus, in einer Zeit, als im Zuge der Westausdehnung neue Siedler gesucht wurden und günstig Land zu erwerben war.

Zurück zu den Wurzeln

Rick Halbardier wuchs in Süd-Kalifornien und Texas auf, studierte nach den obli-

gatorischen Schulen an der University of California, Los Angeles, «Electrical Engineering and Computer Science Programs» und wandte sich in der Folge dem Technologiebereich zu. Er arbeitete zuerst bei AT&T im Bereich «Fiber Optical Engineering», gründete dann bald seine eigene Firma, die R&K Enterprises, eine kleine Consultant-Firma. Im Alter von nur 30 Jahren und im beginnenden Internetzeitalter verkaufte Rick Halbardier dieses Unternehmen Ende der 1980er-Jahre und beschloss, zusammen mit seiner Frau Kathy, als Unternehmer zu den Wurzeln seiner Vorfahren zurückzukehren, nämlich zur Agrikultur und – als Weinliebhaber – zum Wein, «dem edelsten Agrarprodukt».

Sein Interesse für die Weinindustrie geht auf 1986 zurück, als er als Volontär auf Weingütern arbeitete. Es müsste doch möglich sein, im sonnigen Nord-Nevada Wein zu produzieren, und nicht nur im benachbarten Kalifornien, etwa im Napa Valley oder in anderen Gebieten der USA, dachten er und seine Frau. Umso mehr, als in der Zeit vor der Pro-

hibition bis in die 1930er-Jahre in Nord-Nevada schon einmal Wein angebaut worden war. Ebenso waren im südlichen, wärmeren Teil Nevadas erste Neuanbau-Versuche unter der Leitung von Jack Sanders anfangs der 1990er-Jahre erfolgreich gewesen.

Ausbildung zum Önologen

Mit dem Verkaufserlös seiner Firma und Erträgen aus guten Investitionen in Aktien bedeutender Technologieunternehmen übersiedelten er und seine Frau nach Minden, ins Carson Valley, auf der Ostseite der Berge der Sierra Nevada, etwa 30 Kilometer vom Lake Tahoe, und kauften Land. Gleichzeitig begannen sie mit Forschungsarbeiten über den Weinanbau in Nord-Nevada. Parallel dazu bildete sich Rick Halbardier an der University of California, Davis, in einer dreijährigen Ausbildung in Önologie und «Viticulture» (Weinbau und Trauben-zucht) weiter.

Zusammen mit Dr. Wayne Johnson, «Horticulturist» von der University of Nevada in Reno und Jim Ashby, Klimatologe am Desert Research Institute, begann er in einer Testphase mit dem Anbau der Trauben der Species *Vitis Vinifera*. Zu dieser gehören die meisten Weintrauben in den bedeutendsten Anbaugebieten der Welt (Europa, Australien, Südafrika, Südamerika und USA); ihre Ursprünge reichen nach Griechenland, Nordafrika und in den mittleren Osten zurück.

Die meisten Weinanbaugebiete der Welt lägen, so Rick Halbardier, zudem in Höhen zwischen 0 und 762 Metern über Meer und befänden sich zwischen dem 32. und 47. Grad nördlicher oder dem 32. und 47. Grad südlicher Breite. Nevada befindet sich ungefähr beim

Blick in die Produktionsanlage der Tahoe Ridge Vineyards & Winery.



Bild: Hans Reis

42. Grad nördlicher Breite, wäre also noch in der üblichen Bandbreite mit der erforderlichen Sonnenscheindauer, liegt aber mit 1439 Metern über Meer (Flugplatz Minden) deutlich über der üblichen Höhe von Weinanbaugebieten. Darin lag auch die spezielle Herausforderung – dem Überleben der Traubenstöcke in den sehr kalten Winter und den heissen Sommermonaten, mit bereits kühlen Nächten vor der Weinlese Anfang Oktober.

Entsprechend waren die Anbauresultate in den 1990er-Jahren vor allem Misserfolge. So gingen im ersten Versuchsjahr 1991 alle Traubenstöcke ein. Misserfolge waren auch in den späteren Jahren zu verzeichnen. Die Verluste an Rebstöcken bewegten sich zwischen 7 und 60 Prozent pro Jahr. Doch Rick Halbardier liess sich nicht entmutigen. Die Untersuchungen ergaben, dass es nicht nur die Kälte im Winter war, die den blattlosen Traubenstöcken zusetzte, sondern die Kombination des intensiven Sonnenlichts mit der Kälte. In dieser Klimazone Nevadas beträgt die Durchschnittstemperatur im Juli etwa 34 Grad Celsius, im Januar minus 7 Grad – mit Extremen bis gegen minus 30 Grad. Das haben die langfristigen Klimaanalysen der Forschungsarbeiten ergeben.

Durchbruch nach Rückschlägen

Wie weiter? Das Glück wollte es, dass Rick Halbardier 1999 mit dem damals 88-jährigen Dr. Elmer Swenson von der University of Minnesota in Kontakt kam. Swenson war ein «Medical Scientist», der sich nach dem 2. Weltkrieg als Genetiker vor allem mit der menschlichen Zellstrukturforschung (DNA) einen Namen machte. Ab Ende der 1960er-Jahre befasste er sich dann ebenso intensiv mit der Zellstrukturforschung von Pflanzen. Auf seinen vielen Reisen und bei Forschungsarbeiten in kälteren Regionen der Welt entdeckte er, dass es in Tälern immer in der Nähe des Flusses am kältesten ist, und dass dort Reben gedeihen.

Es gelang ihm, bei diesen ein «Cold Hardness Gen» zu isolieren und dieses den Rebensorten der *Vitis Vinifera* einzupflanzen. Erste Versuche mit dieser neuen «Interspecific Species» von Trauben waren in Nord-Nevada erfolgreich,



Wechselte vom Technologiesektor in den Weinbau: Rick Halbardier bei der Pflege seiner Reben.

nur 1,2 Prozent der Rebstöcke überlebten den Winter nicht.

Nach vielen Rückschlägen war das der Durchbruch. Rick Halbardier und sein Team begannen nun in drei Weinbergen Nord-Nevadas (Buffalo Creek Ranch, Hussmann Ranch und Tahoe Ride Home Ranch) mit der kommerziellen Produktion, nachdem Halbardier rund zwei Millionen Dollar in die ganze Forschungs- und Entwicklungsarbeit gesteckt hatte. Um den «break even» zu erreichen, muss er 12,5 Pfund Trauben pro Rebstock ernten, und der jährliche Verlust an Rebstöcken darf nicht mehr als ein Prozent betragen.

Jetzt ist Halbardier auf Erfolgskurs. 2010 produzierte die Tahoe Ridge Vineyards & Winery, Inc. rund 150 000 Flaschen Wein, 2012 rechnet er mit 250 000 Flaschen, die an Weinhändler verkauft werden. Im Durchschnitt beschäftigt das Unternehmen zusammen mit der Tahoe Ridge Winery & Marketplace, LLC (ein geschmackvolles Restaurant mit Weindegustation und einer kleinen Ausstellung über die 20-jährige Entwicklung) rund 30 Mitarbeitende, in arbeitsintensiven Zeiten in den Rebbergen sind es rund 45.

Ausgezeichnete Weine

2011 war für Rick Halbardier auch in der Arena der professionellen Wein-Wettbewerbe ein sehr erfolgreiches Jahr.

Tahoe Ridge Vineyards & Winery, Inc.

Sitz: Minden, Nevada
Gegründet: 1990
Mitarbeitende: 30 bis 45, je nach Saison
Umsatz: 1,8 Millionen Dollar (2010)

USA

Einwohner: rund 312 Millionen
BIP/Kopf: 47 200 US-Dollar (2010)
Arbeitslosenquote: 8,6 Prozent

Das Beverage Testing Institute (BTI) bei Chicago verlieh dem «Red Bordeaux Blend 2006» eine Goldmedaille sowie 90 Punkte und qualifizierte ihn als einen der fünf besten in den USA produzierten Bordeaux. 2007 gewannen ein Reserve Cabernet Sauvignon und der Harvest Select Merlot an der Pacific Rim International Wine Competition in San Bernardino (Kalifornien) je eine Goldmedaille. Zwei andere Weine wurden mit Silber und mit Bronze ausgezeichnet. Letzteres war der La Crosse Ice Wine, anlässlich der International Cold Climate Wine Competition in Minneapolis (Minnesota). ■

Dr. Hans Reis war bis Ende August 2010 Chefredaktor des «Schweizer Arbeitgeber».

VERANSTALTUNGEN

17. Berner HR- und Wirtschaftsforum: Mañana-Kompetenz im Berufsalltag

Veranstalter: WKS (Wirtschafts- und Kaderschule) KV Bildung
Datum: 24. Januar 2012
Ort: Bernexpo, Bern
www.bernerhrforum.ch

Seminar: 30 Trends, die Ihr Business verändern werden

Veranstalter: ZfU International Business School
Datum: 31. Januar 2012
Ort: Hotel Sedartis, Thalwil
www.zfu.ch → Termine → Januar 2012

Seminar: Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Rechtliche Probleme lösen

Veranstalter: Kaufmännischer Verband Zürich (KVZ)
Datum: 28. Februar 2012
Ort: Verbandshaus Kaufleuten, Zürich
www.kvz.ch → Seminare 2012 → Recht

SIM Tagung 2012: Vom Rückentrauma zum Rückendrama!?

Veranstalter: Swiss Insurance Medicine (SIM) in Zusammenarbeit mit der Academy of Swiss Insurance Medicine (asim) und der Schweizerischen Gesellschaft für Traumatologie und Versicherungsmedizin (SGTV)
Datum: 15. März 2012
Ort: Seminarhotel Arte, Olten
www.swiss-insurance-medicine.ch
→ SIM Tagung 2012

Ausschreibung: Enterprise 2012 – Auszeichnung für Unternehmergeist in der Berufsbildung

Veranstalter: Enterprise Stiftung für Unternehmergeist in Wirtschaft und Gesellschaft in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)
Eingabedatum für Projekte: 15. März 2012
www.enterprise.ch

Weitere Veranstaltungen auf
www.arbeitgeber.ch

PUBLIKATIONSHINWEISE

**Soziale Sicherheit sichern**

Plädoyer für eine Schuldenbremse. Christoph A. Schaltegger/Lars P. Feld/Avenir Suisse (Hrsg.), 2011, 158 S., Klappenbroschur, Fr. 33.–, NZZ Libro, Zürich, ISBN 978-3-03823-742-6. Die Schweiz hat eine im Vergleich tiefe Schuldenquote – auch dank der Schuldenbremse. Inwiefern ist eine solche auf die davon ausgenommenen Sozialversicherungen anwendbar?

Geschlechterrollen im Wandel

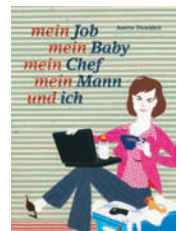
Zeitschrift Frauenfragen. Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) (Hrsg.), 2011, 34. Jahrgang, 88 Seiten, Bern. Unser Alltag ist nach wie vor geprägt von Geschlechterstereotypen. Das Heft zeigt, weshalb sich diese so hartnäckig halten und porträtiert Menschen, die in ihrem Beruf und Alltag «geschlechtstypische» Lebenskonzepte durchbrechen.

**Die Tragödie des Euro**

Ein System zerstört sich selbst. Philipp Bagus, 2011, 208 Seiten, gebunden, Fr. 25.90, FinanzBuch, München, ISBN 978-3-89879-670-5. Steht das Projekt Euro als Folge seines intrigenreichen Ursprungs und politischer Einzelinteressen vor dem Scheitern? Der Autor stellt dar, welche Auswege und Alternativen den Euro-Ländern in der Schuldenkrise noch bleiben.

Mein Job, mein Baby, mein Chef, mein Mann und ich

Anette Dowideit, 2011, 170 Seiten, gebunden, Fr. 34.90, Orell Füssli, Zürich, ISBN 978-3-280-05421-5. Selbst berufstätig und Mutter zweier Kleinkinder, zeigt die Autorin mitunter mit Ironie und Sarkasmus das Leben zwischen Job und Jungfamilie. Was beispielsweise hat das Baby mit dem Chef gemeinsam? Und wie funktioniert das Prinzip der «gestohlenen Zeit»?

**JAR 2011 – Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts**

Übersicht über das Jahr 2010. Wolfgang Portmann/Jean-Fritz Stöckli/Jean-Philippe Dunand (Hrsg.), 2011, 690 Seiten, broschiert, Fr. 229.–, Stämpfli, Bern, ISBN 978-3-7272-2109-5. Die seit Jahren bewährte Publikation ist eine wertvolle Studie zu allen Fragen des Arbeitsrechts und ein unentbehrliches Nachschlagewerk und Hilfsmittel für den Praktiker.

Simplicity. Prinzipien der Einfachheit

Chris Brügger/Michael Hartschen/Jiri Scherer, 2011, 160 S., gebunden, Fr. 28.50, Gabal, Offenburg, ISBN 978-3-86936-245-8. Einfachheit spart Zeit, schon Ressourcen, erhöht die Wettbewerbsfähigkeit. Einfache Produkte werden von Kunden verstanden, einfache Prozesse sind schnell umgesetzt. Das Buch stellt Prinzipien mit Strategien zur Vereinfachung vor.

**Dem Schweizer Liberalismus auf der Spur**

Pierre Bessard/Olivier Meuwly (Hrsg.), 2011, 228 S., Fr. 24.80, Edition Liberales Institut, Zürich, ISBN 978-3-033-03222-4. Ist der Liberalismus heute in Gefahr? Von der Aufklärung bis ins 20. Jahrhundert, von Grundsatzfragen zu aktuellen Herausforderungen beleuchten mehrere Autoren die Grundlage der Schweizer Erfolgsgeschichte in der Philosophie der Freiheit.

Effiziente Lösung für Lohndaten

Der Verein Swissdec hat ein System für eine effiziente und sichere elektronische Übermittlung von Lohndaten entwickelt. Unternehmen, die für die Lohndeklaration ein von Swissdec zertifiziertes Programm einsetzen, können damit ihren administrativen Aufwand erheblich senken und Kosten sparen.

Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, Lohndaten ihrer Mitarbeitenden regelmässig verschiedenen Behörden, Versicherern und den Ausgleichskassen zu melden. Wegen unterschiedlicher Vorschriften mussten die Lohndaten lange für jeden Empfänger separat aufbereitet werden, was für die Unternehmen viel administrativen Aufwand mit sich brachte.

Der Verein Swissdec hat deshalb eine adressatengerechte, schnelle und einfache Lösung für einen sicheren Datenaustausch zwischen Unternehmen und Behörden sowie Versicherern entwickelt und bietet eine standardisierte Form der elektronischen Lohndaten-Übermittlung an. Sie wird durch einen so genannten Distributor sichergestellt – eine Software-Applikation, die im Auftrag von Swissdec durch die Swisscom betrieben wird.

Die Übermittlung von Lohndaten an den Distributor ist nur mit einer Swissdec-zertifizierten Lohnbuchhaltung möglich. Die Datenbearbeitung erfolgt in der Schweiz. Die Übermittlung ist rund um die Uhr (auch an Feiertagen) möglich, und die Sicherheit der Daten gemäss Swissdec gewährleistet.

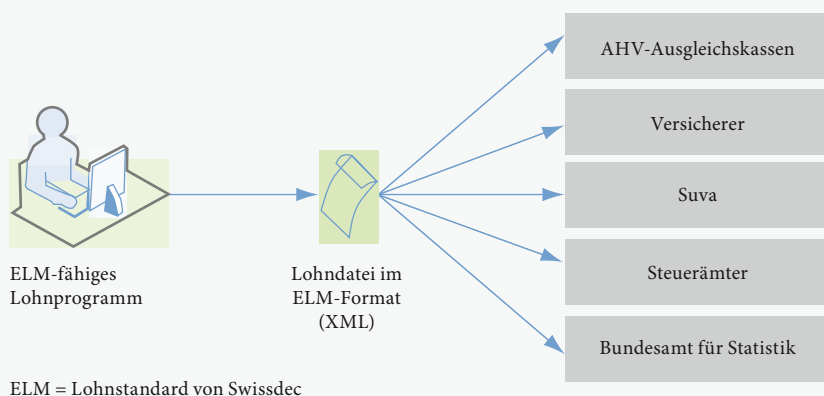
Vorteile für Firmen

Dieses System der Lohndaten-Übermittlung bringt den Unternehmen eine Reihe von Vorteilen:

- **Weniger Prüfaufwand:** Da die gesetzlich definierten Werte (etwa Maximallohn) und nicht relevante Lohnzahlungen korrekt berücksichtigt werden, sinkt das Risiko, Prämien für zu hohe Lohnsummen zu bezahlen.
- **Kein Ausfüllen verschiedener Formulare:** Die Eingabe der Lohndaten erfolgt im Swissdec-zertifizierten Lohnprogramm nur einmal. Das manuelle

Swissdec: Modernes Lohndaten-Management

System der Datenübermittlung und Empfänger



Quelle: Swissdec

Ausfüllen von verschiedenen Formularen entfällt. Das Programm stellt den korrekten Datensatz für den Empfänger automatisch zusammen. Die Daten werden auf Befehl des Unternehmens an den gewünschten Empfänger übermittelt.

- **Weniger administrativer Aufwand:** Die Firmen müssen weniger Zeit für die Übermittlung der Lohndaten einsetzen. Damit sinken die Verwaltungskosten. Zurzeit können die Daten von bis zu 10 000 Personen gleichzeitig übermittelt werden, Unternehmen mit mehr als 10 000 Angestellten werden im Projekt begleitet, damit die Übermittlung möglichst effizient erfolgt. In Zukunft soll es grundsätzlich keine Beschränkungen bei der Übermittlung mehr geben.

Kommt dazu: Die Kosten für die Firmen beschränken sich auf die Lizenzierung eines Swissdec-zertifizierten Lohnprogramms. Der Verein stellt die für die korrekte, datenschutzkonforme und sichere Übermittlung benötigte Infrastruktur unentgeltlich zur Verfügung.

So funktioniert es

Voraussetzung für die Übermittlung der Lohndaten per Swissdec ist wie erwähnt, dass die Firma mit einem vom Verein zertifizierten Lohnbuchhaltungssystem arbeitet. Eine Liste solcher Programme und weitere hilfreiche Informationen finden Sie auf der Website von Swissdec. Das Verfahren genügt den strengen Anforderungen des Datenschutzes und besitzt das Datenschutzgütesiegel «GoodPriv@cy®».

Swissdec ist ein gewinnbringendes, aber nicht gewinnorientiertes Gemeinschaftsprojekt mehrerer unabhängiger Partner und das Qualitätslabel für Lohnbuchhaltungssysteme. Träger und Mitglieder des Vereins sind die Suva, der Verein eAHV/IV, die Schweizerische Steuerkonferenz und der Schweizerische Versicherungsverband. Das Bundesamt für Statistik unterstützt die Ziele des Vereins im Rahmen einer Partnerschaft. ■

www.swissdec.ch

Vereinigung der Genfer Arbeitgeberverbände (UAPG)

Im Dienste der Genfer Firmen

Die Vereinigung der Genfer Arbeitgeberverbände ist die Dachorganisation der Genfer Arbeitgeber. Die 1912 gegründete Vereinigung – die somit dieses Jahr ihr 100-jähriges Bestehen feiert – hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitgeberverbände des Kantons Genf aus dem sekundären und tertiären Sektor unter einem Dach zu vereinen und so die Interessen der Arbeitgeber konzentriert zu vertreten. **Sabine von der Weid**



Bild: zvg

Sabine von der Weid, ständige Sekretärin, mit dem Präsidenten Jean-Luc Favre (links) und dem Vizepräsidenten Luc Perret.

Gegenwärtig wird die Union des Associations patronales genevoises (UAPG) von Jean-Luc Favre präsiert, der seit 2001 die ABB Sécheron in Meyrin, ihres Zeichens Weltmarktführerin für Traktionstransformatoren, leitet. Sabine von der Weid besetzt den Posten der ständigen Sekretärin. Die UAPG koordiniert die Aktivitäten der angeschlossenen Organisationen, die im Bereich Arbeitsbeziehungen (Beziehungen zwischen Sozialpartnern) tätig sind, und vertritt deren Interessen, insbesondere bei den staatlichen Instanzen und bei den zivilen und politischen Behörden.

Die Vereinigung ist im Wesentlichen auf zwei Organen aufgebaut – dem Vorstand und einer technischen Kommission – und setzt sich aus sechs Verbänden zusammen:

- Genfer Industrievereinigung der Life Sciences (AIGSV), der neun multinational tätige Unternehmen aus der Chemiebranche angehören.
- Genfer Baugewerbeverband (FMB), dem 18 Berufsverbände angeschlossen sind. Diese Verbände vertreten etwa 1400 Unternehmen, die 12 000 Personen beschäftigen und 1000 Lehrlinge ausbilden.
- Verband der Westschweizer Unternehmen Genf (FER Genève), welcher die Interessen von 75 Be-

rufsverbänden und 27 000 angeschlossenen Unternehmen – darunter 9000 Selbständige – vertritt.

- Genfer Handelsverband (FCG), der 145 Mitglieder umfasst.
- Verband der Genfer, Waadtländer und Walliser Uhrenfabrikanten (UFGVV), der 44 Unternehmen und 7195 Beschäftigte umfasst.
- Genfer Industrieverband (UIG), der etwa 100 Unternehmen zählt und gegen 4000 Beschäftigte aufweist.

Dreiparteiensystem von Beginn weg

Gehen wir aber vorerst noch einen Schritt zurück. Zu Beginn des letzten Jahrhunderts nahm der Einfluss der Gewerkschaften, deren Aktionen noch von den Idealen des Klassenkampfes geleitet waren, stark zu. Um dem zunehmenden Druck besser gewachsen zu sein, begannen sich die Arbeitgeber zu organisieren. Es wurde unumgänglich, die Anliegen der Genfer Arbeitgeber aufzunehmen, ihre Interessen gegenüber den Gewerkschaften zu vertreten und ihnen bei den Behörden und öffentlichen Instanzen Gehör zu verschaffen. Das Vorgehen war zugleich eine Voraussetzung dafür, die Konkurrenzfähigkeit erhalten zu können.

Die UAPG hatte also 1912 ihre volle Berechtigung. Die Geschichte allein reicht aber als Erklärung nicht aus, um zu verstehen, wie sich die UAPG zu dem entwickelt hat, was sie heute ist: Die Dachorganisation, welche die Genfer Wirtschaftsverbände dynamisch und erfolgreich vertritt. Dazu muss man wissen, dass das Dreiparteiensystem in Genf omnipräsent ist, und das schon seit Jahrzehnten. Ist es der Einfluss Frankreichs, der zu diesem System geführt hat? Vielleicht zu einem Teil. Die Sozialpartner sind jedenfalls seit 1912 eng mit dem politischen und wirtschaftlichen Leben des Kantons verbunden. Der Dialog zwischen Staat, Gewerkschaften und Arbeitgebern (den drei «Parteien») ermöglicht es, oder sollte es ermöglichen, Krisen vorzusehen und abzufedern, was nur über den Weg des Kompromisses geschehen kann. Die Arbeitsplätze müssen unbedingt erhalten werden, und gleichzeitig müssen die Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben können. Die UAPG nimmt ihre Rolle als Mediatorin wahr, um den Firmen die langfristige Überlebensfähigkeit sichern zu können.

Vielfältige Aktivitäten für optimale Rahmenbedingungen

Der Kanton Genf schafft zwar am meisten Arbeitsplätze, verzeichnet aber zugleich eine der höchsten Arbeitslosenquoten in der Schweiz. Das lässt sich dadurch erklären, dass das Profil der Stellensuchenden den Erwartungen der Unternehmen nicht ausreichend entspricht. Das hat zur Folge, dass Behörden, Arbeitgeber und Stellensuchende gemeinsam Massnahmen ergreifen müssen, um dieses Ungleichgewicht zu beheben. Dabei muss im Auge behalten werden, dass KMU nur dann weiterhin Arbeitsplätze anbieten können, wenn ihnen hervorragende Rahmenbedingungen geboten werden.

Zu diesen trägt die UAPG auf verschiedene Art und Weise bei. So unterhält sie etwa enge Beziehungen zu den Arbeitnehmervertretern, stellt in 120 offiziellen Kommissionen eine Vertretung sicher, bezieht im Rahmen von Vernehmlassungen Stellung, nimmt an zahlreichen Anhörungen vor den Kommissionen des Genfer Grossrats teil,

nimmt Lobbying-Aktivitäten bei sämtlichen betroffenen Akteuren wahr und ist aktiv präsent in der Berufsbildung. Schliesslich setzt sie sich regelmässig und konstant für das Personenfreizügigkeitsabkommen ein.

Die UAPG und die grenzübergreifende Region

Die Tatsache, dass Genf an der Grenze zu Frankreich liegt, eröffnet der UAPG die Möglichkeit, eine weitere wichtige Funktion auszuüben: Beziehungen zum nächstgelegenen Nachbar aufzubauen. Die UAPG arbeitet mit mehreren grenzübergreifenden Gremien zusammen, darunter das Projekt «grenzübergreifende Agglomeration Genf», das der Kanton Genf in enger Partnerschaft mit dem Kanton Waadt und dem Gemeindeverband der französischen Regionen Ain und Haute Savoie ausarbeitet. Das Projekt stellt Genf ins Zentrum einer exemplarischen europäischen Agglomeration. Dafür muss sich die grenzübergreifende Region darauf vorbereiten, 200 000 neue Einwohner aufzunehmen und 100 000 zusätzliche Arbeitsstellen zu schaffen – und zwar bis zum Jahr 2030. Diese Aufgabe stellt eine grosse und weit gefasste Herausforderung dar, insbesondere in Bezug auf den Städtebau und die Mobilität.

Das franko-genfer Regionalkomitee (CRFG), die älteste offizielle Instanz für die französisch-schweizerische grenzübergreifende Zusammenarbeit, ist ein weiteres wichtiges Gremium, dem die UAPG angehört. Das CRFG erörtert grenzübergreifende Fragen, legt gemeinsame Strategien fest und setzt die nötigen Impulse, um die in den sechs thematischen Kommissionen des Pilotkomitees für die «grenzübergreifende Agglomeration Genf» behandelten Projekte anzustossen und voranzubringen. Das CRFG führt Umfragen durch, darunter jene zur Bilokalisation von Unternehmen (Firmensitz in zwei Ländern gleichzeitig), einem aktuellen Thema, das darauf hindeutet, dass Genf der wichtigste wirtschaftliche Anziehungspunkt der Region bleiben wird.

Die UAPG will den in letzter Zeit nicht nur wegen der Wirtschaftskrise und dem starken Franken, sondern auch wegen der härteren Gangart der Ge-

werkschaften etwas ins Stocken geratenen sozialen Dialog weiterführen und beruhigen. Sie will das erreichen, indem sie ihre Arbeit zugunsten von vorteilhaften Rahmenbedingungen für die freie Marktwirtschaft und damit für die Wertschöpfung und den Wohlstand weiterführt. Eine ganz zentrale Aufgabe dabei wird sein, zu verstehen und auch verständlich zu machen, dass die Wirtschaft ein tragender Pfeiler der Zivilgesellschaft ist. Sie trägt zu deren Wachstum bei und darf auf keinen Fall als Gegner gesehen werden, den es niederzuringen gilt, sondern vielmehr als Partner.

Künftige Herausforderungen für die UAPG

Die Herausforderungen auf unserem Planeten, für die es in den kommenden Jahrzehnten eine Lösung zu finden gilt, sind von einer noch nie dagewesenen Tragweite: Bevölkerungswachstum, Verstädterung, Verknappung und Verteilung der Ressourcen, Umweltverschmutzung etc. Genf, die Schweiz und Europa spielen in diesem Umfeld, das sich in einer tiefgreifenden Veränderung befindet, eine wichtige Rolle. Die UAPG will hier nicht abseits stehen, sondern ihren Teil beitragen. ■

Sabine von der Weid
ist ständige Sekretärin der UAPG.



Gründung: 1912

Präsident: Jean-Luc Favre

Vizepräsident: Luc Perret
(Präsident der FMB)

Kontakt

Union des Associations
patronales genevoises

98, rue de St. Jean

Case postale 5033, 1211 Genève 11

Tel. +41 (0)22 715 34 45

uapg@uapg.ch, www.uapg.ch

SCHWEIZER ARBEITGEBER EMPLOYEUR SUISSE

Le nouvel «Employeur Suisse»: la plateforme idéale pour vos annonces!

Voici quelques bonnes raisons qui devraient vous inciter à faire de la publicité dans «Employeur Suisse»:

- «Employeur Suisse» est l'organe de l'Union patronale suisse, association qui regroupe 100 000 entreprises occupant au total environ un million de personnes. Cette publication de présentation moderne paraît chaque mois dans un cahier français et un cahier allemand.
- «Employeur Suisse» informe sur les entreprises, les branches et les associations. 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 17 000 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.

Le mieux est de vous adresser directement à notre agence d'annonce:

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

Délai d'insertion (date de parution au début du mois):

Édition de février	16 janvier 2012
Édition de mars	14 février 2012
Édition de avril	15 mars 2012



Une année de défis



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

offre une palette d'instruments destinés à supprimer les incitations négatives à leur égard et envers les personnes concernées. En particulier, la formule du placement à l'essai devrait s'avérer très utile.

Le Dossier de notre première édition de l'année est consacré à cette problématique. L'Union patronale suisse soutient pleinement les objectifs de la révision de l'AI. Elle en appelle à l'action volontaire des entreprises pour favoriser l'intégration au travail des personnes handicapées. L'UPS est consciente des difficultés auxquelles les firmes sont confrontées sur le terrain dans la réalisation de cet objectif. Des solutions uniformes ne peuvent leur être imposées et il appartient à chaque entreprise d'évaluer ses propres possibilités en la matière.

A notre Entretien, nous avons invité René Jenny, président et administrateur délégué d'Interdelta SA. Cette PME fribourgeoise basée à Givisiez est active dans le marché très concurrentiel des médicaments en vente libre, soit l'automédication. L'entreprise s'illustre en particulier par l'exclusivité de brevets internationaux pour la Suisse. Dans ce secteur, l'innovation est une valeur clé. Il est aussi vital de garder un contact étroit avec le client. En bref, une activité peut connue mais passionnante à découvrir!

Dans son Eclairage, Jean Cavadini nous rappelle les bons côtés du système helvétique. La relative sérénité qu'il favorise a bien des avantages. Un regard serein sur l'extérieur ne peut que renforcer cette conviction...

Nous vous souhaitons une bonne année 2012. ■

Chères lectrices, chers lecteurs,

Pour notre économie, l'année 2012 sera difficile. L'industrie suisse sera confrontée à des défis encore plus nombreux. L'Union européenne, principale partenaire économique de la Suisse, est loin d'avoir surmonté la crise de l'endettement. Ses efforts de redressement qu'il sied de saluer ne devraient porter leurs fruits qu'à terme. Il faudra donc continuer à s'adapter à la problématique du franc fort. Notre partenariat social dont nous rappelons ici les cent ans, sera pour cela un précieux atout.

Ces réalités ne doivent pas occulter les exigences de notre marché du travail et de nos assurances sociales, en particulier, la nécessité des réformes que doivent conduire ces dernières afin d'assurer leur pérennité à long terme. Ainsi, le 1^{er} janvier est entrée en vigueur la révision 6a de l'assurance invalidité. Un des principaux objectifs de cette révision est de faciliter l'accès des bénéficiaires de l'AI au marché du travail. Leur meilleure intégration dans l'emploi devrait permettre de diminuer progressivement le nombre de rentes AI, ce qui contribuera à la réduction du déficit et de la dette de l'assurance. Les employeurs ont un rôle central à jouer dans ce processus de réintégration au travail. Pour faciliter leur tâche, la nouvelle révision

«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

Keystone/Gaetan Bally

Le Conseil fédéral étend le champ d'application de la CCT de la branche du travail temporaire

Le Conseil fédéral a étendu le champ d'application de la convention collective de travail de la branche du travail temporaire. L'extension du champ d'application règle les conditions de travail des travailleurs loués par les entreprises de location de services de moyenne et de grande taille.



Photo: Prisma/stockphoto

Extension de la CCT: en vigueur le 1.1.2012.

L'extension du champ d'application est applicable même si une autre convention collective de travail (CCT) s'applique à une entreprise locataire de services. Si l'autre CCT est une CCT étendue ou une CCT mentionnée dans l'annexe 1 de la CCT de la branche du travail temporaire, cette dernière reprend les dispositions de l'autre CCT sur les salaires, le

temps de travail, les vacances, les jours fériés ainsi que les éventuelles dispositions sur la retraite-vieillesse flexible. Les entreprises de location de services doivent verser aux travailleurs loués un salaire horaire minimal se situant entre 16,46 francs et 23,59 francs si aucune autre CCT ne s'applique. La CCT de la branche de la location de services prévoit un temps de travail hebdomadaire normal de 42 heures, cinq semaines de vacances pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans révolus ainsi qu'une assurance perte de gains. L'extension du champ d'application s'applique à toutes les entreprises qui sont titulaires d'une autorisation de location de services, qui sont assurées auprès de la SUVA et qui ont, en ce qui concerne les travailleurs loués, une masse salariale d'au moins 1 200 000 francs par année civile. Sont

exclus les travailleurs dont le salaire dépasse le gain maximal assuré par la SUVA (126 000 francs) ainsi que les travailleurs qui sont loués par des entreprises agricoles en difficulté (par exemple absences pour raison de vacances et empêchements de travailler du directeur de l'entreprise ou pics de travail). L'extension du champ d'application est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Un délai transitoire de trois mois est prévu afin que les entreprises puissent s'adapter à la nouvelle situation. Les organes d'exécution de la CCT de la branche du travail temporaire ne peuvent pas prononcer de peines conventionnelles, ni mettre des frais de contrôle à la charge des employeurs en cas d'éventuelles infractions à la CCT pendant ce délai transitoire. ■ (Seco)

Organisations patronales: confiance du public

Une étude mandatée par Credit Suisse montre que les organisations d'employeurs ont enregistré cette année de grands progrès en termes de confiance du public. Autre enseignement marquant: le chômage est devenu la préoccupation numéro un des Suisses et des Suissesses.

Comme chaque année, le «Baromètre des préoccupations» du Credit Suisse mesure entre autres le degré de confiance du public à l'égard des principaux acteurs du monde politique, de l'économie et de la société. D'une manière générale cette confiance est en baisse en 2011, relève le CS. Les organisations d'employeurs et les syndicats ont cependant enregistré des gains importants. Avec 62 pour cent d'avis positifs, les organisations d'employeurs se sont hissées au 3^{ème} rang, enregistrant ainsi, avec plus de 16 points, le gain le plus fort d'une année sur l'autre en termes de confiance. L'an dernier, leur position s'était au contraire érodée de 7 points pour retomber à 46 pour cent. Les syn-

dicats se retrouvent en deuxième position sur la liste des acteurs jugés les plus fiables, avec 64 pour cent d'avis positifs, juste après le Tribunal fédéral (66 pour cent). Les partis politiques (37 pour cent) et l'UE (20 pour cent) sont tombés au contraire tout en bas de la liste. Pas moins de 52 pour cent des personnes interrogées se disent préoccupées par le chômage. La question des étrangers est citée par 36 pour cent d'entre elles. Le souci de l'évolution économique la suit de près au troisième rang – 35 pour cent d'avis – à un niveau qui n'a jamais été aussi élevé. Cette évolution a, en effet, beaucoup préoccupé les Suisses en 2011. Parmi leurs principales inquiétudes, ceux-ci évoquent à

30 pour cent (4^{ème} rang) la crise financière et bancaire, un souci qui s'est considérablement étoffé. «L'échelle des préoccupations est beaucoup plus marquée par les sujets économiques, note le CS. Parallèlement, toutefois, la majorité des personnes interrogées jugent toujours leur situation économique personnelle positive».

En revanche, les craintes liées à l'AVS et à la prévoyance vieillesse d'une manière générale sont tombées à leur plus bas niveau jamais constaté (au 6^{ème} rang; 27 pour cent.). Pour son «Baromètre des préoccupations», l'institut de recherche mandaté par le CS a interrogé en août 1000 personnes disposant du droit de vote et issues de toute la Suisse. ■ (CS)

Structure des salaires: enquête

Selon les premiers résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires réalisée par l'Office fédéral de la statistique (OFS), le salaire médian s'est élevé à 5979 francs bruts par mois en 2010. Sur la période de 2000 à 2010, la rémunération des emplois les plus qualifiés a augmenté plus que celle versée pour les emplois les moins qualifiés. La part de postes rémunérés à moins de 4000 francs bruts se monte à 10,7 pour cent. L'écart des salaires entre femmes et hommes a baissé en moyenne de 0,9 point de pourcentage entre 2008 et 2010. Près de 1 salarié sur 3 perçoit un bonus (30,6 pour cent). En 2010, le salaire médian en Suisse s'est élevé à 5979 francs bruts par mois. Les 10 pour cent des salariés les moins bien rémunérés ont

gagné moins de 3953 francs et les 10 pour cent les mieux payés ont reçu un salaire supérieur à 10'833 francs. Sur la période de 2000 à 2010, la hausse des salaires a atteint 12,3 pour cent pour les emplois les plus qualifiés alors que les salaires liés aux emplois les moins qualifiés ont augmenté de 9 pour cent. Le paysage salarial se différencie fortement selon les activités économiques et la structure générale de qualification des postes occupés. Ainsi, les niveaux de rémunération sont nettement supérieurs au salaire médian dans les branches de la recherche et développement, des télécommunications, de l'administration publique, de l'industrie pharmaceutique et des banques. ■ (OFS)

www.statistique.admin.ch

Abandon du nucléaire: répercussions importantes

Le 9 novembre 2011, l'Agence internationale de l'énergie (AIE) a présenté le World Energy Outlook 2011. Dans le Scénario «nouvelles politiques», optimiste mais prudent, la production d'électricité issue du nucléaire devrait s'accroître de plus de 70 pour cent d'ici 2035, ces prévisions n'étant que légèrement revues à la baisse depuis l'an dernier. L'AIE a également étudié les conséquences possibles qu'aurait une utilisation sensiblement réduite de l'énergie nucléaire. Ainsi, le Scénario «nucléaire faible» postule qu'aucun nouveau réacteur n'est

construit dans la zone OCDE, que les pays hors OCDE ne procèdent qu'à la moitié des accroissements de puissance installée prévus dans le Scénario «nouvelles politiques», et que la durée de vie des centrales existantes sera raccourcie. Selon le World Energy Outlook, un abandon du nucléaire occasionnerait des coûts d'importation plus élevés, une baisse de la sécurité d'approvisionnement et une lutte plus difficile contre le changement climatique. ■ (Forum nucléaire suisse)

UE: emploi et affaires sociales

Les 1^{er} et 2 décembre 2011, les 27 ministres de l'Emploi et des Affaires sociales de l'Union européenne se sont mis d'accord sur une approche commune en vue d'un règlement sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Les amendements discutés concernent notamment le cas des travailleurs transfrontaliers, qui sont ceux rencontrant le plus

de problèmes du fait des différences de législations. En revanche, faute de trouver une majorité qualifiée, les ministres n'ont pas conclu d'accord pour le prolongement en temps de crise des dérogations pour le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation. ■

(Fondation Schuman)

PERSPECTIVES

Incertitudes sur le marché de l'emploi

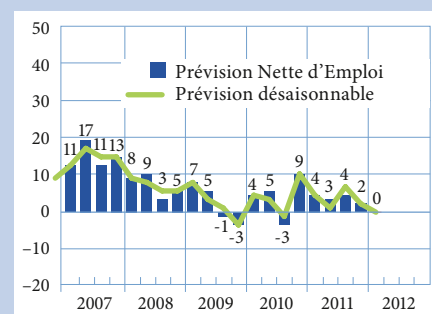
Le climat d'embauche sera contrasté pour le 1^{er} trimestre 2012.

Les résultats de l'Etude Manpower sur les Perspectives d'Emploi en Suisse pour le 1^{er} trimestre 2012 révèlent que sur 754 employeurs interrogés, 5 pour cent d'entre eux prévoient une augmentation de leurs effectifs, 5 pour cent une baisse et 89 pour cent n'envisagent aucun changement.

La Prévision Nette d'Emploi désaisonnalisée s'établit à 0 pour cent, un résultat en diminution de 2 points en comparaison trimestrielle et de 4 points en comparaison annuelle. «Ce résultat, le plus mitigé depuis le 3^e trimestre 2010, semble montrer que les employeurs suisses ressentent le ralentissement de la dynamique de croissance. Les incertitudes actuelles, étroitement liées à la crise de la dette et couplées à la problématique du franc fort, engendrent certainement une attitude attentiste des employeurs suisses qui préfèrent évaluer les développements économiques avant d'entreprendre de nouveaux engagements», commente Urs Schüpbach, directeur général de Manpower Suisse.

Les deux pôles de croissance que représentent la Région lémanique (-6 pour cent) et la région Zurich (+7 pour cent) enregistrent, pour la première, une baisse de 9 points en comparaison trimestrielle, alors que la deuxième maintient des prévisions identiques à celles du trimestre précédent. (Extrait communiqué Manpower) ■

Baromètre de l'emploi en Suisse



Source: Manpower

Swissstaffing

Le travail intérimaire a un effet intégratif

Le travail temporaire est, pour de nombreux salariés, le tremplin pour un emploi fixe. De plus, environ un cinquième des jeunes formés trouvent par cette voie le chemin du marché du travail. C'est à ces conclusions que parvient une étude de Swissstaffing, l'association des entreprises suisses de placement.

Quelque 300 000 personnes ont un travail temporaire en Suisse. Selon Swissstaffing, elles sont nettement mieux intégrées dans le marché du travail après un emploi temporaire qu'avant celui-ci. En 2010, le pourcentage de travailleurs toujours actifs un an environ après leur engagement à titre temporaire a même clairement augmenté par rapport à 2006, passant de 60 à 74 pour cent. C'est d'autant plus remarquable que 2010 a été une année d'après-crise, écrit l'association. Sur la base d'un sondage auprès de 1004 salariés, celle-ci a examiné à la loupe le travail temporaire en Suisse.

Le travail temporaire est une décision souvent volontaire

Quarante-deux pour cents des travailleurs temporaires recherchent précisément le caractère passager du travail intérimaire, parce qu'il convient à leur situation, la plupart du temps pour faire le joint entre deux autres activités. A

leurs yeux, ce type d'activité n'est pas un second choix. Les autres 58 pour cent optent pour un engagement temporaire car ils n'ont pas trouvé un autre job. En premier lieu, ils se promettent d'accroître ainsi leurs chances, afin de trouver un poste fixe dans un second temps.

Selon l'étude, ces attentes sont majoritairement satisfaites: un an environ après un emploi intérimaire, 49 pour cent des personnes interrogées ont trouvé la situation souhaitée. Par ailleurs, 32 pour cent restent intégrées dans le marché du travail d'une autre manière (postes limités dans le temps, nouvel engagement temporaire, installation à son compte). Seuls 15 pour cent tombent au chômage.

Voie d'accès pour les jeunes terminant leur formation

Par le biais d'un job temporaire, les jeunes employés suisses bien formés, no-

tamment, ont de bonnes chances de trouver un poste à long terme sur le marché de l'emploi, fréquemment une place fixe. Il en va de même pour les primo-demandeurs d'emploi qui terminent leur formation. Pour eux, l'intérim est une importante voie d'accès au monde du travail. Un cinquième environ d'entre eux trouvent leur premier emploi grâce à une agence de travail temporaire.

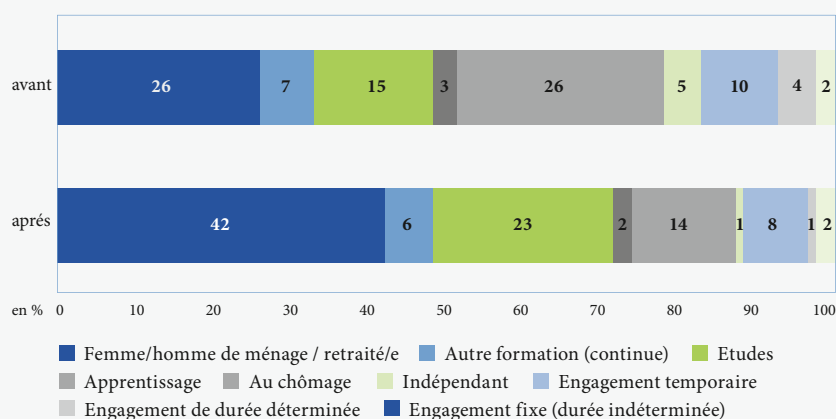
Un cinquième des travailleurs intérimaires sont employés dans le secteur du bâtiment. Un tiers dans l'industrie, dont la plupart dans l'industrie chimique, l'industrie électrique et des machines, ainsi que dans la fabrication de produits alimentaires. Les autres, c'est-à-dire la moitié à peu près, sont occupés dans les services, principalement le commerce de détail, le transport et le stockage, l'hôtellerie et le tourisme, de même que dans la communication et les centres d'appel.

Un facteur important pour de nombreux secteurs

La part de travailleurs temporaires (en équivalents plein-temps) s'élève à 2 pour cent de l'ensemble des actifs. Dans certaines branches, ce pourcentage est notablement plus élevé, par exemple dans l'industrie du gros œuvre où il atteint 6,7 pour cent. Il culmine même à 8 pour cent dans la fabrication de produits alimentaires et à 7,8 pour cent dans l'industrie chimique.

Le rapport «Le travail temporaire en Suisse – Etude d'actualisation» peut être téléchargé sur le site web de Swissstaffing. ■

Travailleurs temporaires et leur situation professionnelle avant et après l'épisode intérimaire, en comparaison 2006 et 2010



Source: Swissstaffing

www.swissstaffing.ch

Politique sociale: accélérer le rythme!

Après une année de discussions et de consultations diverses, il faut redonner de l'élan à la poursuite des objectifs de politique sociale. Des choix stratégiques s'imposent pour remettre la machine en marche après cette année électorale qui a contribué à la ralentir. **Par Roland A. Müller**



Photo: Rob Lewis

Roland A. Müller est membre de la direction de l'Union patronale suisse.

La révision 6a de l'AI est actuellement aux mains du Parlement et le risque de s'écarter de l'objectif d'assainissement initial n'est pas mince. Alors que le projet soumis à consultation évoquait un potentiel d'économies de 700 millions de francs, le message fédéral ne parlait plus que de 325 millions. Sur quoi les parlementaires l'ont encore ramené à 250 millions. Lors des débats à venir, il s'agira de savoir si les mesures prévues par le Conseil fédéral dans son message sur la révision 6b de l'AI ou le projet parlementaire d'aujourd'hui seront suffisantes pour assainir durablement l'assurance-invalidité. Si l'on veut, au-delà du retour des comptes à l'équilibre, respecter le terme de 2026 pour effacer comme prévu la dette de 15 milliards de francs de l'AI, il faut alors tabler sur une évolution des paramètres fondamentaux du compte de l'AI bien plus favorable que celle qui a été retenue jusqu'ici. Personne n'a intérêt à ce que l'objectif de l'assainissement de l'AI échoue. D'où ce mot d'ordre: tenir le cap!

Plus d'atermoiements pour la prévoyance vieillesse!

Les travaux de révision intéressant la prévoyance vieillesse – AVS et deuxième pilier – doivent également recevoir de nouvelles impulsions. On place de grands espoirs – peut-être

excessifs – dans le rapport du Conseil fédéral sur l'avenir du 2^{ème} pilier, qui précisera les problèmes et les nécessités de cette assurance. Mais le risque existe que l'on perde de vue l'essentiel. Souvenons-nous en effet du mandat très clair de l'art. 14 LPP: «Le Conseil fédéral soumet un rapport pour déterminer le taux de conversion des années suivantes tous les dix ans au moins, la première fois en 2011.» Les priorités sont fixées par le législateur et dictées au surplus par les difficultés effectives que rencontrent les institutions de prévoyance. Il faut absolument garder le cap!

La 12^{ème} révision de l'AVS risque de durer autant d'années que ce numéral des révisions, soit douze! Il est pourtant largement admis que les réalités démographiques imposent des adaptations. Dès lors, pourquoi attendre et compromettre ainsi les chances de délais transitoires socialement supportables? Il faut empoigner énergiquement ce dossier en 2012. Des décisions stratégiques s'imposent pour remettre la machine en route.

Orientation peu claire de la révision de la LAA

Même constat pour l'assurance-accidents, qui doit être soumise, sous le titre «LAA light», à une révision dont l'ampleur et les contours restent imprécis. Un champ de confrontation sur des enjeux matériels s'ouvre donc ici. On attend urgemment du Conseil fédéral des indications claires permettant d'espérer qu'un second échec ne soit pas inéluctable.

Sur le plan de la politique sociale, l'année nouvelle est jalonnée de défis. Des révisions urgentes nous attendent auxquelles il faut enfin s'attaquer. Placé sur les bons rails, le train des réformes doit retrouver une allure satisfaisante. Une feuille de route rafraîchie, avec cadence optimisée et temps d'attente réduits, doit s'imposer à la politique sociale ... ■

René Jenny, Président et administrateur délégué d'Interdelta SA

«Automédication: Interdelta joue dans la cour des grands»

Active dans le marché hautement concurrentiel des médicaments en vente libre, la PME fribourgeoise Interdelta, basée à Givisiez, a fait du chemin depuis sa création en 1979. Aujourd'hui importatrice de nombreuses formules d'automédication européennes, cette entreprise s'illustre avec l'exclusivité de brevets internationaux pour la Suisse. **Par Stéphanie Spiess**

Monsieur Jenny: Quelles sont les particularités de votre entreprise?

René Jenny: Le secteur des médicaments OTC («Over The Counter»), c'est-à-dire en vente libre, est un marché hautement concurrentiel dans lequel sont également très actifs les grands noms de la pharma internationale. Si notre PME emploie trente personnes, elle répond aux mêmes exigences que ces groupes en termes de qualité et de traçabilité. Notre but n'est cependant pas de les concurrencer sur leur propre terrain mais plutôt de proposer une approche différente, axée sur des produits de niche spécifiques à certaines classes thérapeutiques.

C'est-à-dire? Quel est votre «core business»?

Interdelta SA se focalise sur des produits de niche ciblés: amaigrissement, lutte contre les refroidissements et la toux, cosmétiques, anti-parasites, tests (grossesse, pression artérielle, thermomètre) ou encore hygiène bucale. Notre assortiment compte aussi bien des spécialités enregistrées auprès de Swissmedic et des compléments alimentaires que des dispositifs médicaux ou encore des enregistrements auprès de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP). Compte tenu de notre taille réduite, nous ne fabriquons pas nous-mêmes nos formulations; nous travaillons avec des sous-traitants, en Suisse comme en Europe. Nous importons également des spécialités de la zone Euro en les adaptant aux normes suisses et en les commercialisant en notre nom. Nous gérons ainsi l'exclusivité de brevets internationaux pour la Suisse.

Quelle est la situation de votre branche actuellement?

Hausse des coûts de la santé oblige, le secteur de la pharma se retrouve régulièrement sous les feux de la rampe médiatique. L'ensemble de la chaîne de valeurs de la pharmacie – de l'industrie jusqu'à l'officine – est soumise à critique notamment pour le calcul de ses marges en comparaison europée-

enne, comme en témoigne la récente étude publiée par santésuisse. Ce débat, placé au niveau des médicaments remboursés, a toutefois des répercussions sur le marché de l'automédication: le patient consommateur compare lui aussi les prix! Particularité du marché suisse, 90 pour cent des achats de médicaments est groupé via des conditions négociées. Cette concentration du retail représente un défi majeur pour l'approvisionnement de ce marché. Pour y faire face, Interdelta a notamment engagé un key account manager chargé des négociations avec les grossistes, groupes et chaînes. Neuf représentants continuent quant à eux de sillonner les pharmacies et drogueries de Suisse pour conserver un lien privilégié avec le terrain.

Les forces de votre entreprise: plutôt innovation ou perpétuation de la tradition?

L'innovation est une valeur clé dans le marché hautement concurrentiel des médicaments en vente libre. Interdelta se positionne de manière dynamique en proposant chaque année un renouvellement de son assortiment en termes galéniques, à savoir la mise sur le marché de déclinaison des formules permettant de varier les types d'administration (gélules, crèmes, comprimés, etc.). Notre assortiment compte 65 produits, dont 30 marques majeures, le tout commercialisé en 160 déclinaisons. Dans ce contexte de diversification, nous mettons un point d'honneur à conserver un lien étroit avec le terrain – droguistes et pharmaciens – pour développer ensemble des formules répondant à leurs besoins spécifiques.

Concrètement, comment cela se passe-t-il?

Lors de sa création en 1979, Interdelta avait pour objectif premier d'associer les professionnels en bout de chaîne – droguistes et pharmaciens – au développement de l'entreprise; une forme de coopérative pharmaceutique en quelque sorte! Cette philosophie est toujours présente aujourd'hui. Nous



René Jenny a fait ses études d'économie aux Universités de Fribourg et de Stanford. Il se forge un solide bagage dans la pharma en intégrant les rangs de Galenica et reprend les rênes d'Interdelta en 2005. Fraîchement nommé à la Présidence de la CCF, il entend mettre son expérience au profit de son canton. Elargir les prestations, valoriser les PME, favoriser les échanges: autant d'objectifs pour faire de la CCF un élément incontournable de la vie économique fribourgeoise!

mettons régulièrement sur pied des groupes de discussion intégrant des professionnels pour définir ensemble les nouvelles niches à creuser. Notre entreprise organise également des formations directement chez les détaillants pour tirer le maximum d'avantages des formules proposées. Il est en effet vital de garder un lien avec les praticiens; leur input est une vraie plus-value pour nous!

Quelles sont les clés de votre succès? Votre ouverture vers de nouveaux marchés?

Notre adaptation constante aux besoins du marché – en particulier pour les détaillants en bout de chaîne – tout comme notre dynamisme constituent de véritables atouts pour notre développement. Nous bénéficions en outre d'un excellent réseau au niveau européen. En marge de mes activités chez Interdelta, je préside également le GIRP (Groupement international de la répartition pharmaceutique); il s'agit d'un réseau qui chapeaute plus de 600 grossistes pharmaceutiques au niveau européen, soit l'équivalent d'un chiffre d'affaires de près de 120 milliards au total.

A ce titre, je me rends à Bruxelles une fois par semaine pour mener à bien des activités de lobbying et défendre les intérêts du secteur auprès de la Commission Européenne. Cette ouverture européenne permet à Interdelta de bénéficier d'un large réseau de prospection et maintient l'entreprise en contact direct avec les dernières décisions européennes.

Selon vous, quelles sont les forces et les faiblesses de la place industrielle suisse?

Le tissu économique suisse, formé en grande partie de PME, est une réelle force pour l'industrie de notre pays. L'excellent niveau de formation du personnel en général, le fort développement du multilinguisme tout comme les savoir-faire extraordinaires dans des secteurs les plus disparates constituent des atouts de poids. Je m'attache d'ailleurs à défendre ce point de vue au travers de ma nouvelle position de Président de la Chambre de commerce de Fribourg (CCF). Du côté de la pharma, la Suisse joue en outre un rôle crucial sur

le plan international: elle reste la valeur de référence pour de nombreuses entreprises, notamment en termes de standards de qualité et d'innovation. A mon sens, nous sommes en quelque sorte la pharmacie de l'Europe!

Quels objectifs vous mobilisent en priorité?

Outre le développement de nouveaux produits et déclinaisons, je mise avant tout sur la pérennisation des activités d'Interdelta. Le marché pharmaceutique suisse compte près de 400 acteurs, grands et petits confondus. Si aujourd'hui Interdelta appartient au top 15 du marché suisse, mon objectif est d'intégrer rapidement le top 10. ■

Stéphanie Spiess est rédactrice chez Cadence Conseils à Lausanne et à Sion.

Jugement

Prétentions d'indemnisation envers le travailleur

D'éventuelles demandes d'indemnisation à faire valoir auprès d'un collaborateur licencié doivent être annoncées par l'employeur au plus tard lors du paiement du dernier salaire. Lorsqu'il néglige cette règle, ses droits s'éteignent, même si la prétention a expressément fait l'objet d'une réserve à plusieurs reprises.

Faits

L'intimé A. travaillait depuis le 28 novembre 1988 au service de l'appelante X. AG, d'abord en qualité de chauffeur, depuis le 1^{er} janvier 2008 comme machiniste. A. ayant causé pour la deuxième fois un accident en état d'ébriété le 29 janvier 2007, les parties conclurent une convention par laquelle A. s'engageait, avec effet immédiat, à se placer sous contrôle médical et à renoncer à toute consommation d'alcool. En cas de non-respect de ces conditions, les rapports de travail devaient être résiliés avec effet immédiat. X. se réservait en outre le droit de décompter d'éventuels dégâts causés par A. de son salaire.

Le 8 août 2008, X. mit fin aux rapports de travail avec effet immédiat. X. motiva sa décision avec un grave laisser-aller dans son éthique de travail, dans les rapports avec ses collaborateurs et dans sa solidarité par rapport aux intérêts de l'entreprise. Au total ce n'était plus tolérable. En plus A. avait recommencé à boire, violant par là la convention du 30 janvier 2007.

Le 4 novembre 2008, A. déposa une demande auprès du Tribunal en réclamant, à titre principal, un supplément de salaire de 21458.45 francs pour la période allant jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, de même que le versement d'une indemnité pour licenciement abusif à déterminer par les juges. X. conclut au rejet de la demande. En cours de procédure, X. a annoncé une revendication subsidiaire pour le cas où la demande de A. serait acceptée en ce sens que les montants réclamés par A. étaient largement compensés par sa propre prétention à son égard à titre de dommages-intérêts s'élevant à 48 000 francs.

Dans son jugement du 15 avril 2010, le Tribunal a constaté que le licenciement immédiat n'était pas justifié. Il a, par conséquent, admis la prétention salariale de A. de 24997.30 francs. Bien que les juges ont également approuvé la demande de déduction des dommages-intérêts par X., sans la chiffrer de manière précise, mais en constatant qu'ils s'élevaient au minimum à 30 000 francs, le Tribunal a finalement rejeté la demande.

Extraits des considérants

2.1 X. conteste la déchéance de sa créance de dédommagement. X. invoque une violation des art. 1, 115, 321e CO et 8 CC, de même que du principe de la bonne foi et du devoir d'impartialité. Elle insiste en disant qu'elle s'est réservé le droit de réclamer des dommages-intérêts à trois reprises, soit dans la convention du 30 janvier 2007, dans sa lettre de licenciement du 8 août 2008 signifiant la résiliation immédiate des rapports de travail et dans son courrier du 12 septembre 2008. X. estime que vue ces réserves A. ne pouvait en aucun cas considérer qu'il avait renoncé à ses revendications de dédommagement.

2.2 La loi ne contient aucune disposition concernant le moment où l'employeur peut, au plus tard, faire valoir ses prétentions d'indemnisation d'un dommage. Le droit fédéral, plus particulièrement, n'a institué aucune règle sur l'éventuelle prescription d'une telle revendication. Il en résulte en principe, le délai de prescription de dix ans pour toute action relevant d'une violation contractuelle selon art. 127 CO. Une extinction prématurée du droit ne peut être admise que dans le cas où le tra-



vailleur, d'après les règles générales du code des obligations en matière de conclusion d'un contrat et sur l'interprétation, en fonction du principe de la bonne foi, du comportement de l'employeur, a pu conclure à un abandon de la créance selon les termes de l'art. 115 CO. La jurisprudence fédérale considère que le travailleur est en droit de supposer un renoncement de l'employeur lorsque celui-ci omet de faire valoir avant la fin des rapports de travail des prétentions dont il connaît l'existence ou la valeur, ce qui est notamment le cas lorsque, sans émettre de réserve, il verse au travailleur la totalité de son dernier salaire. Il n'en demeure pas moins que c'est au travailleur qu'il appartient de prouver les faits dont il déduit l'abandon.

Certains tribunaux cantonaux vont plus loin dans leur conception et pratique judiciaire en ce sens qu'ils estiment que l'employeur qui connaît les éléments donnant lieu à sa revendication de dommages-intérêts doit décompter ses prétentions du salaire du travailleur à la première occasion de versement ou, du moins, émettre une réserve correspondante à ce moment-là, faute de quoi ses droits sont, en principe, déchus. Une partie de la doctrine refuse cette optique plus restrictive en la qualifiant d'excessivement sévère.

Une déclaration de l'employeur précisant que d'éventuelles prétentions de dédommagement de sa part en rapport



Illustration: Christine Ruff

avec un événement donné demeurent réservées, suffit à éviter que le travailleur ne puisse légitimement nourrir l'espoir que son patron ait renoncé à la réparation du dommage causé. La réserve n'a pas besoin d'être chiffrée, et il n'est pas nécessaire non plus que le montant des dégâts soit déjà décompté ou qu'une plainte ait été déposée. Il n'empêche que, compte tenu des considérations ci-dessus, l'employeur est tenu d'annoncer les revendications de dédommagement qui lui sont connues – même lorsqu'il a émis les réserves y relatives ou qu'il n'a pas pu en déduire le montant en raison de la protection du salaire contre la saisie – au plus tard à la fin des rapports de travail, si non on peut supposer qu'il renonce à faire valoir ses droits.

2.3 Selon les constatations concrètes de l'instance précédente, les événements à l'origine du dommage sont survenus le 14 octobre 2004, soit le 29 janvier 2007. Quatre jours après le premier accident du 14 octobre 2004, X. adressait un courrier à A. en l'avertissant qu'il allait solliciter le dédommagement auprès de son assurance RC, A. n'ayant pas respecté l'interdiction générale de consommer de l'alcool. X. ajoutait que dans la convention du 30 janvier 2007, elle s'était réservé le droit de réclamer à A. le remboursement des frais dus à l'accident. X. déclare aussi que, dans la lettre de licenciement adressée au travailleur le

8 août 2008, elle a souligné que la convention du 30 janvier 2007 restait valable et qu'elle se réservait le droit d'exiger des dommages-intérêts pour le préjudice subi. Enfin, X. rappelle son courrier du 12 septembre 2008 envoyé à l'avocat de A., où il a émis les mêmes réserves quant à sa demande de dédommagement.

Malgré ses réserves répétées, l'instance précédente a considéré que X. avait valablement renoncé aux dommages-intérêts en question. Selon ces juges, le montant du préjudice résultant des accidents du 14 octobre 2004 et du 29 janvier 2007 était parfaitement connu de X. au moment d'établir le décompte salarial du mois d'août 2008. X. devait donc faire valoir ses droits au dédommagement au plus tard à l'occasion de ce dernier décompte ou, tout au moins, exprimer une nouvelle fois sa réserve au sujet des dommages-intérêts qui lui étaient dus. Après avoir, lors du licenciement immédiat de A. le 8 août 2008, réservé ses prétentions à ce sujet, il lui restait assez de temps, jusqu'au 14 août 2008, pour décider si elle voulait réclamer les frais de réparation des dégâts à A. et, le cas échéant, à quel montant elle entendait chiffrer cette prétention. N'ayant ni réitéré ses réserves, ni indiqué le montant précis de sa revendication lors du dernier décompte de salaire, X. a, selon les premiers juges, fait savoir de manière concluante qu'elle renonçait finalement aux dommages-intérêts. De ce fait, l'instance précédente a estimé que X. avait perdu définitivement sa chance de déduire ses frais du salaire de A. En conséquence, les juges ont conclu que la prétention salariale de A., n'avait pas été annulée par compensation avec la revendication de A.

2.4.1 Il est vrai qu'a priori, devant les réserves explicites émises par X. dans la convention du 30 janvier et le congédiement du 8 août 2008, A. ne pouvait pas s'attendre à ce que X. renonce à réclamer le dédommagement. Dans le décompte salarial du 14 août 2008, X. ne faisait état d'aucune déduction au titre de dommages-intérêts et ne réitérait pas non plus sa réserve à ce sujet. A partir de ce moment-là, A. pouvait légitimement conclure, par la réception

de son dernier salaire payé dans son intégralité sans réserve, que X. avait finalement tiré un trait sur les événements et renoncé au remboursement de son préjudice malgré les réserves émises.

2.4.2 X. rétorque que, même en admettant un renoncement concluant (ce qu'elle conteste), sa façon d'agir – notamment le fait qu'elle ait adressé, le 12 septembre 2008, un courrier à l'avocat de A. – devait suffire pour soulever la question d'une éventuelle condition. Il répond à un besoin pratique de l'employeur, de réserver une compensation pour le cas où des différends surgiraient entre les parties une fois le contrat résilié.

Cet argument est recevable en soi. Il n'empêche que dans le cas soumis, la réserve contenue dans la lettre de licenciement n'a pas été formulée dans ce sens, X. se contentait d'une tournure générale sans qualification, alors qu'elle pouvait parfaitement s'attendre à ce que A. s'oppose au licenciement immédiat. A. n'avait donc pas de raison de penser qu'en déposant plainte pour congé abusif, il risquait des prétentions compensatoires de la part de X. Au contraire, le dernier décompte salarial était sans déduction ni réserve. Ce n'est qu'après la remise de ce dernier versement que X. a subitement fait savoir à l'avocat de A., dans une lettre du 12 septembre 2008, qu'elle réclamerait des dommages-intérêts au cas où A. contesterait le licenciement immédiat. Or, cette réserve tardive ne pouvait plus annuler l'interprétation contraire inspirée par le dernier décompte salarial. Contrairement à l'opinion de X., on ne saurait reprocher à A. un abus de droit du fait qu'il s'est allégué sur l'abandon du dédommagement.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
5 septembre 2011 (4A_351/2011)
(Traduit de l'allemand)*

Jugement

Examen médical exécuté par un médecin de confiance

L'employé doit fournir la preuve qu'il n'est pas responsable d'une incapacité de travail. Si l'employeur doute de l'incapacité invoquée, il peut exiger que l'employé se soumette à l'examen d'un médecin de confiance. Le même droit vaut pour l'assurance perte de gain.

Faits

Depuis le 1^{er} janvier 2004, A. travaillait au service de l'entreprise de plâtrerie X. en qualité d'aide-plâtrier. X. avait conclu, auprès de la compagnie Y., une assurance perte de gain collective au profit de tout son personnel. X. résilia le contrat de travail de A. au 30 mars 2005. A. déclara son incapacité totale de travail en raison de problèmes de dos du 30 mars au 3 avril 2005. A la demande de Y., A. se soumit le 31 mars 2005, avant de se faire représenter par un avocat, à une visite médicale chez un médecin spécialiste. Celui-ci émit un rapport le 8 juin 2005 à l'intention de Y. mentionnant qu'en raison de douleurs au dos, A. était capable d'assumer des tâches légères dans son métier à raison de 50 pour cent. Une thérapie adéquate devait lui permettre, en l'espace de trois mois, de récupérer sa santé à 100 pour cent et d'être à nouveau apte à exercer sa profession. Se référant à ces résultats, la compagnie Y. fit savoir à A., par courrier du 21 juin 2005, qu'elle garantissait le paiement des indemnités journalières à 50 pour cent au 1^{er} août et que ces prestations prendraient définitivement fin le 15 septembre 2005. Le 9 octobre 2006, A. déposa plainte pour non-respect du contrat d'assurance en exigeant des prestations au titre d'indemnités journalières d'un montant global de 46 412 francs.

Extraits des considérants

3.1 A. estime que l'employeur a négligé ses devoirs de protection et de respect de la personnalité du travailleur au sens des art. 328 et 328b CO, et requiert le droit d'agir en justice en vertu des dispositions des art. 28 ss. CC. De son avis, le respect de la personnalité comporte notamment la libre décision du

travailleur quant à son état de santé et aux informations y relatives qu'il entend transmettre. Il considère une expertise de santé ordonnée lors d'une maladie par l'assureur Y. sur la base de la disposition G7 des conditions générales d'assurance comme une atteinte à l'intégrité corporelle. Il ajoute que l'employeur X. n'a pas été en mesure de reconnaître, sans l'accord explicite de son employé A., que la disposition G7 faisait partie intégrante du contrat de travail.

L'employeur est tenu de respecter et de protéger la personnalité du travailleur (art. 28 ss. CC) dans les rapports de travail et doit manifester les égards voulus pour la santé du travailleur et veiller au maintien de la moralité (art. 328 al. 1 CO). L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que si ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (art. 328b CO). Si le travailleur est empêché de travailler sans en être responsable pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a al. 1 CO). En vertu de l'art. 8 CC, la charge de la preuve concernant l'empêchement de travailler incombe au travailleur. L'employeur n'est tenu de poursuivre le versement du salaire qu'à condition qu'il existe, entre le problème de santé et l'empêchement de fournir le travail, un lien de cause à effet. Si l'employeur doute de l'incapacité effective de travail, il peut faire dépendre le paie-

ment du salaire d'un examen médical exécuté par un médecin de confiance. L'obligation du travailleur de se soumettre à cette visite relève de son devoir de fidélité envers l'employeur selon l'art. 321a CO. Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux dispositions précitées à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes (art. 324a al. 4 CO). Cette règle permet à l'employeur de couvrir l'obligation de rémunération du travailleur malade par une assurance conclue de sa propre initiative.

En contractant une assurance perte de gain pour les cas de maladie du personnel, l'employeur se libère de l'obligation de poursuivre le versement du salaire du travailleur malade telle qu'elle lui est imposée par l'art. 324a CO. Ce faisant, il n'enfreint ni l'art. 328, ni l'art. 328b CO. Or le principe selon lequel le travailleur est tenu de se soumettre au contrôle d'un médecin de confiance en cas de doute sur le bien-fondé de l'incapacité de travail doit rester valable entre le travailleur et son assureur dès l'instant où l'employeur a conclu une assurance perte de gain. Il ne serait pas logique que l'employeur puisse faire dépendre son devoir de rémunération durant la maladie de l'expertise d'un médecin de confiance, et que ce même droit ne revienne pas également à l'assurance. A. se méprend sur la portée de la notion de protection de la personnalité lorsqu'il considère qu'une visite médicale imposée porte atteinte à son intégrité personnelle. L'obligation de suivre un traitement médical représente souvent à juste titre la condition de base pour l'obtention de prestations d'assurance (cf. ATF 128 III 34 cons. 5a). Contrairement à ce qu'il prétend, la demande de vérification de l'assurance ne compromet en rien l'autonomie de décision du travailleur A. En refusant que l'examen médical contractuel soit effectué par des médecins désignés par Y., A. se prive volontairement du bénéfice des prestations que prévoit le contrat d'assurance perte de gain conclu par l'employeur.

Arrêt du Tribunal cantonal de Fribourg, 15 avril 2010 (101 2009–49)



Illustration: Christine Ruff

Jugement

Droit du travailleur d'exercer son activité selon le contrat de travail

Dans certaines professions il existe un intérêt légitime du travailleur à exercer l'activité prévue dans le contrat de travail car un employé qui ne travaille plus se déprécie sur le marché du travail.

Faits

Pendant plus de cinq ans, A., footballeur professionnel, a joué dans la première équipe du club X. En dernier lieu, un contrat de travail a été signé le 8 juillet 2005 entre X. SA (en qualité d'employeur) et A. (en qualité de travailleur) pour la saison de football du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006. Durant la saison 2005/2006, A. a été désigné comme capitaine par T., qui était l'entraîneur de la première équipe.

Le 19 février 2006, durant la mi-temps d'un match, l'entraîneur T. a exclu A. de l'équipe, parce qu'il s'en était pris, devant les autres joueurs, à la décision de l'entraîneur de mettre en place le «piège du hors-jeu».

Extraits des considérants

2.1.2 Il ressort clairement des courriers de X. – tels qu'ils sont reproduits dans l'arrêt cantonal – que celui-ci a définitivement renoncé aux prestations d'A., qui n'avait plus aucun espoir de jouer pour ce club de football et qui ne pou-

vait même plus s'entraîner avec l'équipe professionnelle, mais seulement avec l'équipe des joueurs de moins de 21 ans.

On ne se trouve pas dans un cas où l'employeur, pour une quelconque raison, n'aurait plus eu de travail à donner à l'employé, mais dans un cas où l'employeur a choisi d'expulser immédiatement et définitivement le travailleur (attitude que A. a interprété comme un licenciement abrupt). Toutefois, en ne donnant pas le congé immédiat (alors qu'il n'y avait pas de justes motifs pour ce faire), l'employeur pouvait espérer échapper au paiement du salaire variable (parce que le footballeur ne jouait plus) et à une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (pour licenciement immédiat injustifié); la continuation du rapport de travail était conçue dans l'intérêt de l'employeur, alors même qu'elle plaçait le travailleur, comme on va le voir, dans une situation insupportable pour lui. Certes, le contrat de travail est un contrat synallagmatique. Le travail fourni par l'employé et le salaire

versé par l'employeur sont des prestations qui s'échangent l'une l'autre. L'intérêt de l'employeur est de recevoir le travail et l'intérêt de l'employé est de toucher son salaire. Si l'employeur renonce à donner du travail à l'employé tout en lui payant son salaire, on se trouve en principe devant un cas de demeure du créancier (cf. art. 324 al. 1 CO), puisque l'employeur est le créancier de la prestation de travail. On ne peut cependant pas ignorer que le travailleur peut avoir un intérêt légitime à fournir effectivement la prestation prévue dans le contrat; un employé qui ne travaille plus se déprécie sur le marché du travail et son avenir professionnel s'en trouve compromis. La doctrine a reconnu, en particulier pour des artistes, des sportifs professionnels ou des chirurgiens, un intérêt légitime à être effectivement occupés par l'employeur.

Il est évident qu'un footballeur professionnel jouant en première division doit, pour conserver sa valeur sur le marché du travail, non seulement s'entraîner régulièrement avec des joueurs de son niveau, mais aussi disputer des matchs avec des équipes du niveau le plus élevé possible.

Or, A. n'avait plus aucun espoir de disputer un match et n'était plus admis qu'à s'entraîner avec une équipe d'un niveau inférieur au sien. Fondée sur une réaction disproportionnée, l'attitude du club lésait gravement l'intérêt de l'intimé à exercer l'activité pour laquelle il avait été engagé.

A cela s'ajoute que l'entraîneur – qui était son supérieur hiérarchique et représentait l'employeur – s'était exprimé, par la voie de la presse, en qualifiant A. de traître et en montrant qu'il le tenait pour un imbécile. La situation était ainsi devenue insupportable pour A., de sorte que l'on peut aisément comprendre qu'il n'ait pas voulu continuer de rester, jusqu'à l'échéance du contrat, dans un club où il était méprisé et où il n'avait plus la possibilité d'être sélectionné pour un match. L'attitude adoptée par le club vidait le contrat de son sens. Dans ce contexte, on ne pouvait pas exiger de A. la continuation du rapport de travail.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
28 avril 2011 (4A_53/2011)*

Principaux objectifs: l'insertion et l'assainissement financier

Le 1^{er} janvier 2012 est entrée en vigueur la révision 6a de l'assurance-invalidité (AI). Un de ses principaux objectifs est de faciliter l'accès des bénéficiaires de l'AI au marché du travail. Y contribuent également les mesures d'insertion spécifiques prises directement sur le lieu de travail, qui permettent aux personnes concernées d'exercer leurs aptitudes et d'améliorer leurs chances de placement. Pour cette tâche, les employeurs sont mis fortement à contribution. **Par Roland A. Müller**



Illustration: Stockphoto.com/Dan Teo

Un des objectifs de la révision de l'AI est de faciliter l'accès des personnes handicapées au marché du travail.

La situation financière de l'AI s'est détériorée de plus en plus depuis le milieu des années 1990. Le déficit s'est stabilisé à partir de 2006, encore qu'à haut niveau. Il était d'environ un milliard de francs en 2010, tandis qu'à la fin de l'an dernier, l'endettement de l'AI avoisinait les 15 milliards. Pour assainir durablement cette assurance, le Conseil fédéral applique un plan en trois étapes:

- Grâce aux 4^{ème} et 5^{ème} révisions (en vigueur depuis respectivement 2004/2008), le déficit de l'AI, qui ne cessait de s'alourdir année après année, s'est stabilisé. Le nombre de nouveaux rentiers a été réduit de 47 pour cent depuis 2003 et l'effectif des rentes courantes diminue progressivement depuis 2006.
- Le financement additionnel de l'AI par le biais d'une majoration temporaire de la TVA (de 2011 à 2017), a permis d'éliminer provisoirement le déficit et d'enrayer la spirale de l'endettement. Dans le même temps a été créé un fonds AI autonome, séparé de l'AVS, ce qui a mis un terme à l'épuisement des réserves de l'AVS.

- La troisième étape – la 6^{ème} révision de l'AI en deux paquets – doit permettre d'équilibrer durablement les comptes de l'AI et de rembourser ses dettes (cf. graphique).

Le but de la révision 6a de l'AI est d'améliorer les aptitudes de quelque 17 000 bénéficiaires de rentes invalidité ayant le potentiel nécessaire afin qu'ils (ré)intègrent le marché du travail ou augmentent leur taux d'occupation actuel. Cela correspond au retour à la vie active de quelque 2 800 rentiers AI chaque année. L'AI juge cet objectif réaliste. Car il est d'ores et déjà possible aujourd'hui – sans la révision 6a – de supprimer quelque 2 300 rentes chaque année après une révision de rente.

Nouveaux instruments de la révision 6a de l'AI

Pour atteindre l'objectif de cette révision, il faut faire en sorte que les emplois vacants soient occupés par des personnes dont le handicap ne l'interdit pas ou peut être surmonté grâce aux mesures de réinsertion appropriées de l'AI. La révision offre toute

une série d'instruments destinés à supprimer les incitations négatives à l'égard des employeurs et des personnes concernées qui, aujourd'hui, font obstacle à l'insertion dans la vie professionnelle.

Pour assurer le succès de cette réadaptation, la révision prévoit entre autres la possibilité d'un «placement à l'essai» durant 180 jours. Il s'agit-là d'une mesure de l'AI et non d'un rapport de travail. Le placement à l'essai est donc sans risque pour les deux parties. L'employeur peut aussi compter – c'est surtout important pour l'insertion d'individus souffrant de problèmes psychiques – sur le soutien spécialisé (coaching) des offices AI pour la prise en charge des personnes concernées. Les placements à l'essai, les prises en charge et les mesures analogues diminuent les risques financiers et de politique du personnel qui dissuadent jusqu'ici de nombreux employeurs d'embaucher des personnes handicapées.

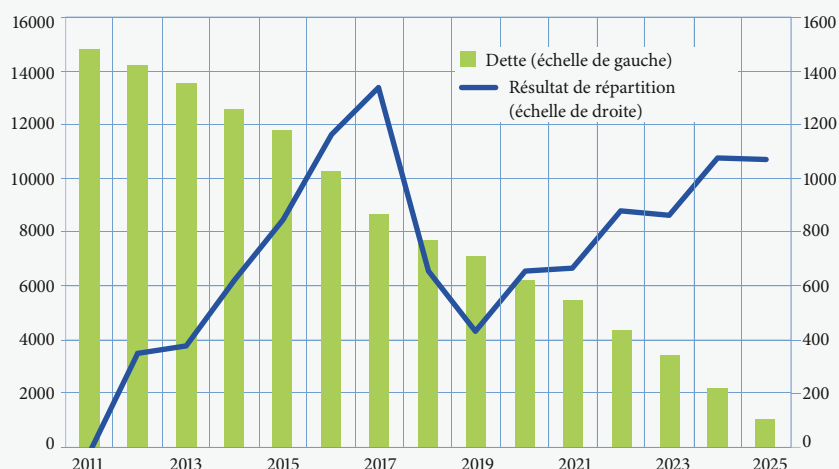
La révision prévoit une règle de protection de trois ans en faveur des personnes concernées, au cas où leur réinsertion échouerait. En cas de nouvelle perte de productivité liée à la santé durant ces trois années, l'AI alloue une prestation transitoire rapidement et sans complications administratives, tout en procédant à une nouvelle évaluation du niveau d'invalidité. Cela s'applique aussi à la prévoyance professionnelle. On répond ainsi efficacement à la crainte des personnes concernées de perdre leur rente à la suite d'une tentative ratée de réadaptation. De son côté, l'employeur n'est pas tenu de déclarer le cas à son assurance d'indemnités journalières, ce qui lui évite de voir ses primes augmenter et le protège d'une éventuelle résiliation de sa police d'assurance.

Fonction-clé des offices AI cantonaux

Les mesures mises en perspective ci-dessus amélioreront, au profit des assurés aussi bien que des employeurs, les conditions-cadres de réinsertion professionnelle des personnes (partiellement) handicapées. La réalisation des objectifs de réinsertion cités plus haut dépend beaucoup de l'efficacité des relations entre les employeurs et les offices AI cantonaux. Il appartient à ces offices d'être le

La révision 6b de l'AI: conséquences financières

Evolution de la dette de l'AI et du résultat de répartition (en mio de francs, prix de 2011)



Source: OFAS

contact «sur le terrain» des employeurs dans le processus de réinsertion, c'est-à-dire d'adéquation du profil du poste avec le profil professionnel et de réadaptation de l'assuré. Tout comme les offices régionaux de placement de l'assurance-chômage (ORP), ils jouent un rôle primordial dans la réadaptation des handicapés. De même, il importe de développer et de coordonner, dans ce qu'on appelle le «travail en réseau» (cf. www.netzwerk-arbeit.ch), le contact entre les employeurs, les offices AI cantonaux et les plateformes de placement privées (p.ex. «Intégration IPT pour tous» et «Profil – travail & handicap»).

Sensibilisation des parties prenantes

En appui à la 6^{ème} révision de l'AI, tous les acteurs impliqués (c'est-à-dire les employeurs, les personnes concernées, les employés, tout comme la société dans son ensemble), doivent être sensibilisés à l'objectif de la réinsertion et motivés dans ce sens. Des mesures ciblées seront prises à cette fin, par l'intermédiaire d'associations, des médias ou d'autres canaux d'information appropriés. En fournit un bon exemple la plateforme Internet www.compasso.ch, qui informe l'employeur sur tous les aspects de l'intégration, à la lumière de cas concrets. Un autre exemple est la campagne d'information actuellement en cours destinée aux employeurs.

Les prochaines étapes de la révision menacent l'assainissement

Le deuxième paquet de la 6^{ème} révision, la révision 6b, est actuellement traitée par le Parlement. Mais elle risque de passer à côté de l'objectif d'assainissement (cf. graphique). Alors que le potentiel d'économies du projet soumis à consultation était encore de 700 millions de francs, il a déjà été ramené à 325 millions dans le message. La Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats l'a encore réduit de 77 millions supplémentaires, à 250 millions, en décidant d'introduire une garantie des droits acquis pour les bénéficiaires de rentes âgés de plus de 54 ans et de ne réduire la rente des plus jeunes que si leur degré d'invalidité se modifie de cinq pour cent et plus. Par rapport au projet du Conseil fédéral, celui de la commission prévoit de différer la réduction de la dette de moins d'une année. Le fait que tous les principaux éléments du projet soumis à consultation ont été repris dans le message ou dans le projet parlementaire est à saluer. C'est l'introduction d'un nouveau système de rentes linéaire (sans échelons), qui en constitue le noyau central. Il a pour avantage d'éliminer les «effets de seuil». Ainsi, les bénéficiaires de rentes AI qui reprennent une activité lucrative (partielle) entraînant actuellement une réduction de rente ne seront pas moins bien lotis financièrement au bout ▶

► du compte; car le travail doit être récompensé! Le Conseil fédéral ou le Parlement ne veulent manifestement pas que cette modification importante du système des rentes provoque de trop fortes coupes dans les rentes existantes. Mais ce ne doit pas être une raison pour perdre de vue les objectifs d'assainissement.

La suite des débats devra avant tout montrer si les mesures prévues par le Conseil fédéral dans le message sur la révision 6b de l'AI et le projet au stade actuel des travaux parlementaires seront vraiment suffisants pour assainir durablement l'AI. Si en plus de l'équilibre du compte à réaliser désormais d'ici à 2026, il faut encore satisfaire à l'exigence d'une réduction de la dette de 15 milliards de francs, les données fondamentales du compte de l'AI de-

ront évoluer beaucoup plus favorablement que les chiffres pris comme hypothèses jusqu'ici. Certes, le potentiel d'économies signalé est plus faible du fait que certains éléments d'économies ne figurent plus dans le message, bien qu'ils doivent être mis en œuvre (100 millions sont censés être économisés sans modifications de lois, c'est-à-dire hors du cadre du message). Mais concernant le succès de la révision 6a, l'évolution démographique et celle de l'économie, le Conseil fédéral se fonde manifestement sur des prévisions optimistes qui doivent encore se vérifier.

Réaliser l'assainissement dans les délais

De l'avis de l'Union patronale suisse (UPS), le message du Conseil fédéral n'a pas suffisamment pris en considération

l'incertitude liée au succès de la révision 6a (intégration de quelque 17 000 personnes sur le marché du travail), ni les prévisions concernant l'évolution de l'économie et de l'immigration. Il faut absolument que les doutes suscités par les calculs du Conseil fédéral soient levés, notamment au moyen de réserves suffisantes, afin qu'on puisse le suivre au chapitre d'économies moins rigoureuses. Pour l'UPS, une chose est sûre: l'assainissement de l'AI doit être réalisé dans les délais initialement fixés. ■

Roland A. Müller, membre de la direction de l'Union patronale suisse, est responsable des questions de politique sociale et d'assurances sociales.

Révision de l'AI

Informations aux employeurs

Dans le cadre d'une campagne d'information, un choix de documents est à la disposition des employeurs gratuitement.

La mise en œuvre du premier train de mesures concernant la révision de l'assurance-invalidité fait l'objet d'une campagne d'information à l'intention des employeurs. 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. Si l'on entend réussir à atteindre l'objectif de la réinsertion, il est très important que l'information destinée aux employeurs, à leurs associations et à leurs partenaires soit suffisamment étoffée et bien coordonnée.

Le flyer intitulé «**Soutien aux employeurs – nouvelles prestations de l'AI**» au format A5 (cf. annexe dans la présente édition d'«Employeur suisse») 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 version papier du flyer est destinée à être encartée dans des publications et annexée à des envois. Il en existe en outre une version électronique.

La brochure intitulée «**Guide de la réadaptation professionnelle**» au format A5 contient des informations pré-

ses 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. La brochure sera disponible dès la fin janvier 2012.

Les contenus du dépliant et du guide sont traités sous la forme de **blocs de texte**. Ils se prêtent bien à une utilisation sur les médias en ligne.

Toutes ces sources d'informations sont gratuites et disponibles en français, en allemand et en italien. Les commandes du flyer et du guide adressées au Centre d'information AVS/AI seront honorées directement par l'imprimerie, sans frais. ■ (Wi)

www.ahv-iv.info/arbeitgeber



Le flyer pour les employeurs.



intégration
pour tous



IPT accompagne chaque année
1'000 personnes
vers l'emploi

Fondation privée d'utilité publique et sans but lucratif, fondée en 1972 par des entrepreneurs, IPT a pour but de réinsérer professionnellement les personnes atteintes dans leur santé.

Interview de Jürg Sigrist, directeur de la fondation «Profil»

«Nous sommes souvent confrontés au désarroi et aux craintes existentielles»

Les formes d'atteinte à la santé sont aussi variées que les difficultés que rencontrent les personnes handicapées pour prendre pied sur le marché du travail. La fondation Profil place dans les entreprises – ou leur loue – du personnel adéquat aux capacités réduites. Son directeur Jürg Sigrist précise ici les conditions nécessaires pour réussir l'intégration de ces personnes dans la vie professionnelle. **Par Jürg Wiler**



Photo: Jürg Wiler

Le directeur Jürg Sigrist reconnaît un besoin d'explication, auprès des employeurs, des réalités entourant l'intégration de personnes à capacités réduites.

Monsieur Sigrist, «Profil» se propose d'insérer durablement dans le marché du travail primaire des personnes dont la santé a diminué les aptitudes. Dans la situation économique d'aujourd'hui, est-il vraiment possible de les intégrer, et surtout «durablement»?

Jürg Sigrist: Tout à fait, à condition que le processus soit conduit de manière professionnelle, c'est-à-dire avec un inventaire précis des aptitudes et des déficits, un profil d'aptitudes différencié et qu'il se déroule de manière progres-

sive et adaptée. Autre élément important: l'accompagnement compétent des personnes en quête d'emploi et des employeurs après la prise d'emploi.

Votre organisation travaille en étroite collaboration avec les employeurs, les salariés ainsi que les assurances sociales et privées. De quels succès concrets faites-vous état en matière d'insertion de personnes handicapées?

Chaque année, quelque 600 personnes recourent à nos services. Notre offre va

du conseil rapide au placement jusqu'à l'encadrement après l'entrée en fonctions. Sur les quelque 450 personnes que nous soutenons dans leur recherche d'emploi, plus d'un tiers – soit au moins 150 – trouvent un engagement pendant la phase d'accompagnement; elles étaient exactement 161 en 2010.

D'une part, Profil définit avec les employeurs des solutions spécifiques pour le maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé. Quelles sont vos expériences?

Le maintien en emploi a une chance si tous les acteurs sont désireux de sauver le poste de travail. On n'arrive à des solutions pratiques qu'en étroite collaboration avec les décideurs. De plus, les conseillers en intégration devraient avoir la meilleure connaissance possible de l'organisation et de la culture d'entreprise. Dans la pratique, hélas, on recourt souvent trop tard aux techniciens.

D'autre part, Profil place des personnes handicapées dans les entreprises. Quelles sont vos expériences dans cette activité?

Le placement est une question de confiance. Nous sommes performants là où nos conseillers en personnel peuvent placer des demandeurs d'emploi par le biais de leur propre réseau d'employeurs. Il est important de parler ouvertement des restrictions de capacité et de s'assurer que l'employeur sache à quoi s'attendre. Nous constatons souvent que des supérieurs qui décident de franchir le pas malgré les critiques en tirent un bilan positif après coup. Un employeur m'a confié récemment

que le recrutement de handicapés n'a pas seulement été judicieux pour l'économie de son entreprise, mais qu'il a aussi soudé son équipe.

Dans le contact avec des personnes handicapées, discernez-vous des tendances?

Nous constatons que le nombre de personnes souffrant de problèmes de comportement et de troubles de la personnalité progresse constamment. Lors des séances de conseil, nous avons plus souvent affaire à des cas de désarroi et de crainte existentielle. Pourtant la motivation de nos «clients» reste invariablement élevée – ce qui est une condition essentielle à notre décision d'accompagnement.

Comment procédez-vous?

Nous travaillons avec des personnes issues des catégories de handicapés les plus diverses. La collaboration est donc très individualisée, en fonction du niveau de formation et des besoins de soutien. Notre grand défi consiste à donner un cadre professionnel à notre service de conseil, considéré comme efficace et adéquat pour les clients.

Quelle est votre appréciation des employeurs et de leur disposition à coopérer?

En les abordant, nous rencontrons de l'acquiescement et beaucoup de bonne volonté. Les choses se compliquent quand nous abordons ensuite les questions concrètes. Nous nous heurtons souvent à des conceptions erronées sur l'intégration de travailleurs à capacités réduites. Beaucoup d'employeurs sont dépassés par ces questions et souhaiteraient qu'il y ait davantage d'instances ad hoc auprès desquelles ils puissent s'informer. Profil s'attelle ici à une tâche de sensibilisation et d'explication.

Observez-vous des différences en fonction de la taille des entreprises impliquées?

En principe, les petites entreprises sont plutôt bien disposées à l'égard d'une coopération avec Profil. Ses attaches régionales rendent le petit entrepreneur plus ouvert à cette thématique. Il en va autrement pour les grandes entreprises,

plus intéressées par la conservation de postes de travail que par l'intégration. Elles appliquent une politique d'identification des risques sanitaires potentiels qui leur permet de prendre en temps voulu à l'interne les mesures de correction nécessaires. C'est en soi une bonne chose, mais en prévision de la révision 6a de l'AI, un changement d'approche doit s'opérer.

Cet espoir vous semble-t-il réaliste?

Une enquête organisée par Pro Infirmis auprès de 35 entreprises de pointe en Suisse débouche sur des résultats qui

«Il est important que l'employeur sache à quoi s'attendre.»

ne me semblent guère encourageants, puisqu'ils révèlent un engagement presque entièrement défaillant de ces sociétés à l'égard de l'embauche supplémentaire de personnes avec handicap.

Quels sont les obstacles les plus fréquents à l'intégration des personnes handicapées?

Nous sommes toujours confrontés aux mêmes barrières. Il s'agit d'abord de l'aspect économique, en l'occurrence les dépenses d'encadrement et les conséquences financières liées aux assurances sociales; viennent ensuite la question des capacités du sujet ou de l'évolution de la maladie, troisièmement enfin les incertitudes liées au traitement du handicap. Pour adoucir ces obstacles, Profil offre sous le label «XtraJobs» un service de location de personnel qui permet aux employeurs d'occuper sans risque juridique ou financier des collaborateurs handicapés.

Comment cela fonctionne-t-il?

Les entreprises ont une année pour vérifier si la coopération joue et si un emploi fixe est envisageable. Pendant cet engagement temporaire, un coach est mis à disposition gratuitement pour intervenir au besoin. Nos observations montrent que cette formule aboutit dans plus de 75 pour cent des cas à des rapports de travail durables.

Nous sommes confrontés à un grand défi: d'ici 2018, l'assurance-invalidité doit intégrer au total 17 000 personnes handicapées dans le marché du travail. Cet objectif vous paraît-il réaliste?

C'est faisable à première vue, compte tenu du délai de plus de six ans. Seulement voilà: nous parlons de personnes qui ont été à l'AI plusieurs années durant et qui ont perdu le contact avec le marché du travail réel. Il leur sera très difficile de reprendre pied dans le contexte économique actuel. L'élément clé sera la disposition des employeurs à réserver plus facilement à l'avenir des postes aux personnes de capacités réduites.

Que pensez-vous des nouveautés de la révision 6a de l'AI entrées en vigueur au début de cette année?

C'est un pas dans la bonne direction. La révision 6a donne à l'AI de nouveaux instruments qui lui permettent de soutenir soupagement et de manière ciblée les assurés et les employeurs. Pour les assurés touchés, la situation est encore difficile – bien que leurs rentes demeurent assurées pendant la durée des mesures de réinsertion. ■

La fondation «Profil – Travail & Handicap»

«Profil – Travail & Handicap» est une fondation de Pro Infirmis active dans le placement et l'intégration au marché primaire du travail de personnes souffrant d'un handicap. Elle place ou loue à des entreprises des collaborateurs bien adaptés. La fondation dirige des centres de consultation et de conseil dans toute la Suisse alémanique. Son siège est à Zurich. ■

Tél. 044 421 40 20
www.profil.proinfirmis.ch

Perspectives

Le moteur de la croissance se grippe

Economiesuisse estime que l'industrie suisse sera confrontée à des défis encore plus nombreux en 2012. Il ne faut pas s'attendre à une résolution rapide de la problématique de l'endettement en Europe. Rudolf Minsch, chef économiste d'economiesuisse à propos des conditions-cadre et les perspectives pour l'économie suisse en 2012.

L'introduction des accords de Bâle III n'éliminera pas du jour au lendemain l'instabilité du secteur bancaire; le danger d'un resserrement du crédit aux entreprises va au contraire augmenter à court terme en Europe. Les incertitudes persisteront et de nouveaux plans de rigueur seront adoptés par les gouvernements européens. Toutes ces mesures freineront la croissance sur le Vieux-Continent. Par conséquent, economiesuisse table sur une stagnation de la zone euro en 2012.

Léger recul des exportations

En particulier les branches exportatrices traditionnelles, comme les industries des métaux, des machines, du textile, de l'agroalimentaire et du papier sont confrontées à une diminution de la création de valeur. L'industrie chimio-pharmaceutique se porte un peu mieux, mais doit également faire face à des défis: mis à part la force du franc, les mesures d'austérité engagées par maints États se font nettement sentir. L'année à venir sera particulièrement difficile pour le secteur du tourisme, qui n'a pas beaucoup de possibilités de réagir puisqu'une grande partie de sa base de coûts est en francs suisses. La forte hausse du franc de cet été a eu une résonance à l'étranger et redonné à la Suisse la réputation d'être un pays cher. La stagnation ou même la baisse du revenu disponible des ménages de la zone euro freine également la demande de services touristiques suisses. La création de valeur touristique en Suisse va donc clairement diminuer l'année prochaine.

L'horlogerie est la seule branche exportatrice à tirer son épingle du jeu. Après une année 2011 très fructueuse, elle poursuivra sa croissance l'année prochaine. Les exportations de services doivent

également s'adapter aux nouvelles conditions. Si les assurances profitent du climat d'incertitude qui prévaut dans le monde, la force du franc et le bas niveau des taux érodent malheureusement le rendement des placements. Le secteur bancaire, qui n'est plus le principal soutien de la conjoncture est confronté au même problème. Globalement, economiesuisse s'attend à un léger recul des exportations réelles en 2012.

Construction et consommation privée: conjoncture soutenue

La situation économique difficile des branches à vocation exportatrice pénalise aussi les secteurs sous-traitants (comme les emballages ou les grossistes) et conduit à une diminution des prestations aux entreprises (communication, publicité, etc.). Les processus d'adaptation nécessaires se renforcent dans toute l'économie. 2012 sera une année de transformation non seulement pour les entreprises exportatrices, mais

également pour de larges pans de l'économie intérieure, car les entreprises devront s'adapter à la nouvelle donne par diverses stratégies. L'économie doit accroître son efficacité pour réduire ses coûts et développer les activités à forte valeur ajoutée. Le marché de consommation final (commerce de détail, vente par correspondance, vente de voitures, télécommunications) n'est pas épargné par la restructuration de l'économie provoquée par la fermeté du franc. Certaines branches sont en revanche confiantes pour 2012: les assurances, les conseillers aux entreprises, les experts comptables, les transports et les technologies de l'information tablent sur une création de valeur plus importante l'an prochain.

Le marché intérieur soutiendra pourtant la conjoncture. Quatre facteurs généreront de la croissance. Premièrement, la consommation privée sera stimulée par les salaires réels légèrement plus élevés et la poursuite de l'immigration.

Prévision des comptes nationaux

Variation par rapport à l'année précédente (en %)

	2008	2009	2010	2011	2012
Produit intérieur brut, réel	1,9	-1,9	2,6	2,0	0,5
Consommation privée	0,3	1,0	1,6	1,4	1,1
Consommation publique	1,7	1,6	0,9	1,3	1,5
Investissements de construction	0,0	3,0	3,3	2,5	2,0
Investissements d'équipement	0,8	-10,8	4,4	3,6	-1,5
Exportations (total)	3,3	-8,7	9,1	3,9	-0,6
Importations (total)	0,3	-5,4	6,5	5,2	-0,2
Taux d'inflation*	2,4	-0,5	0,7	0,8	0,3
Taux de chômage*	2,6	3,7	3,8	3,2	3,6

*moyenne annuelle

Deuxièmement, l'activité de construction se maintiendra à un haut niveau. Alors que la construction commerciale et industrielle s'inscrit en repli, le génie civil et le secteur du logement affichent une robuste croissance. Troisièmement, les dépenses de santé continueront d'augmenter. Quatrièmement, la demande sur le marché intérieur sera également soutenue par l'augmentation de la consommation des pouvoirs publics.

Hausse modérée du taux de chômage, prix stables

La situation conjoncturelle difficile aura des répercussions sur le marché de l'emploi. Pour 2012, l'économie s'attend à une progression du chômage à 3.6 pour cent environ en moyenne annuelle. Cette hausse est relativement modérée, car la Suisse connaît toujours une pénurie de main d'œuvre qualifiée. Les travailleurs licenciés peuvent donc espérer se réinsérer rapidement dans le monde travail. La transformation en cours dans de nombreuses entreprises repose par ailleurs sur des bases saines, de sorte que la solution réside souvent dans des innovations et une optimisation des processus, sans qu'il soit nécessaire de procéder à un ajustement douloureux de structures inefficaces. De plus, le secteur suisse de la construction, pourvoyeur de nombreux emplois, n'est pas confronté à des problèmes structurels comme cela est le cas aux États-Unis ou en Espagne.

La cherté du franc a également des côtés positifs. En effet, la hausse des prix sur le marché intérieur (surtout les prix immobiliers) est contrebalancée par la baisse des prix à l'importation. Avec le ralentissement de la dynamique économique, la Suisse pourrait même connaître temporairement une inflation négative. En moyenne annuelle, l'économiesuisse compte pourtant avec une inflation tout juste positive en 2012.

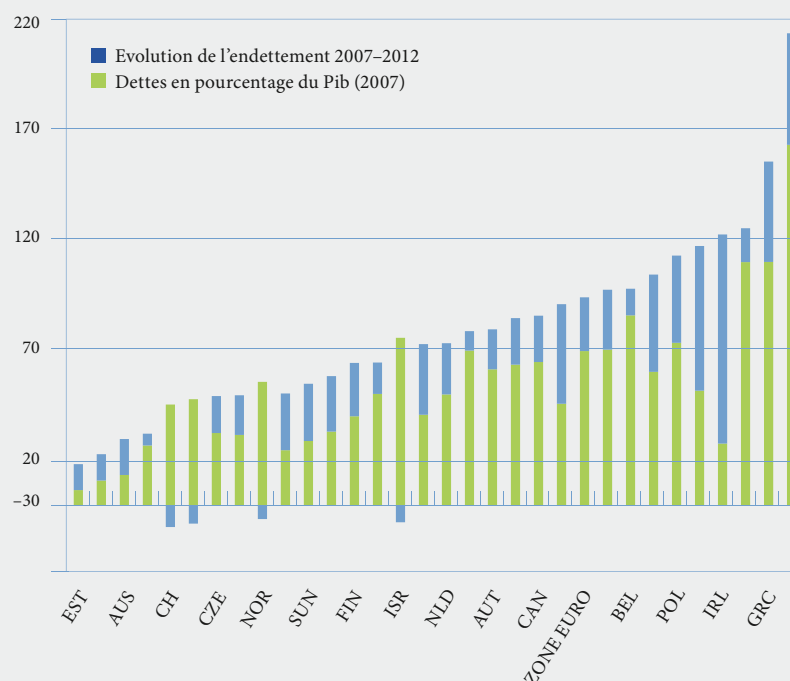
Conjoncture internationale – un colosse aux pieds d'argile

À l'heure actuelle, l'appréciation de la conjoncture se fonde sur le scénario principal d'une escalade de la crise de l'euro. Au cas où des réformes crédibles conduiraient à une stabilisation de la crise de la dette en zone euro au cours

Crise de la dette au sein de l'UE: défi pour la Suisse

La crise de la dette a touché particulièrement durement les États membres de l'UE et la zone euro. Comme l'UE est le principal partenaire économique de la Suisse, l'évolution au sein de la zone euro doit être suivie de près. La Suisse a tout intérêt à ce que l'UE mette un terme à ses déséquilibres budgétaires structurels majeurs. L'UE est loin d'avoir surmonté la crise de l'endettement. Quelle que soit la structure financière que l'UE choisira, l'incertitude demeure quant à la capacité des gouvernements concernés à réaliser les réformes et les économies nécessaires, et ce à moyen et à long termes. ■

Hausse continue de l'endettement



Source: economiesuisse

des mois à venir, la croissance de l'économie suisse serait plus robuste. Les risques d'une détérioration de la situation sont néanmoins très nombreux. Premièrement, la France serait elle aussi prise dans la tourmente en cas d'aggravation de la crise de l'endettement européenne, entraînant dans son sillage l'Allemagne, qui avait jusqu'ici joué un rôle stabilisateur. Deuxièmement, le ralentissement de la croissance qui se dessine en Chine pèserait fortement sur la conjoncture internationale s'il se confirme et pénaliserait lourdement l'industrie d'exportation suisse. Enfin, les États-Unis peinent à retrouver le chemin de la croissance, car les ajustements structurels nécessaires après une crise financière et économique déclenchée par

une bulle immobilière prennent évidemment du temps.

Un nouveau ralentissement de la croissance économique mondiale serait un véritable poison pour l'industrie exportatrice helvétique, qui devrait alors digérer non seulement la cherté du franc, mais également une diminution des volumes et donc un recul massif de la création de valeur totale. Une telle évolution renforcerait considérablement la nécessité d'effectuer des ajustements dans l'économie suisse. ■

Rudolf Minsch est chef économiste et membre de la direction d'économiesuisse. Extrait de l'exposé prononcé à la conférence de presse d'économiesuisse le 5 décembre 2011.

Les 100 ans de la CCT

La convention collective de travail – un modèle pour l'avenir

L'importance de la convention collective de travail pour le partenariat social a été au centre d'une rencontre qui s'est tenue à Berne à l'occasion du centenaire de cet instrument en Suisse. Le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, M. Thomas Daum (Union patronale suisse) et Paul Rechsteiner (Union syndicale suisse) ont formulé des appréciations très largement concordantes sur ces acquis. Les divergences ont surtout porté sur les perspectives d'avenir. **Par Daniela Baumann**

Les représentants des employeurs et des travailleurs ont exprimé un avis unanime: la convention collective de travail (CCT) ancrée il y a cent ans dans le Code des obligations a fait ses preuves. Le conseiller fédéral Schneider-Ammann a dit le plus grand bien, lui aussi, de cet instrument de réglementation des conditions de travail dans les branches ou entreprises: «Je suis intimement convaincu que nous ne nous porterions pas aussi bien sans un partenariat social efficace. La CCT est à la fois l'expression et l'instrument de ce partenariat.»

A l'occasion de cette journée organisée à l'enseigne des 100 ans des CCT par l'Union patronale suisse (UPS), l'Union syndicale suisse (USS) et Travail.Suisse, le ministre de l'économie a loué l'engagement tant des employeurs que des travailleurs en faveur des CCT. C'est la «voie royale» et la «recette du succès de notre marché du travail libéral». Le conseiller fédéral voit dans la paix sociale et l'adaptabilité des clauses des CCT à de nouvelles exigences un plus pour l'économie suisse en comparaison internationale.

Le partenariat social s'impose à plusieurs titres

M. Thomas Daum, directeur de l'Union patronale suisse, d'accord avec M. Schneider-Ammann, a affirmé que les CCT doivent pouvoir être aménagées en fonction de la situation qui règne dans les branches et entreprises ainsi que sur le marché du travail. Il n'est pas possible d'y parvenir par la fixation de prétentions juridiques strictes. C'est pourquoi une réglementation globale par le lé-



Thomas Daum, directeur de l'Union patronale suisse, lors de la journée commémorative de la CCT à Berne.

gislateur doit venir au second plan par rapport aux conventions collectives contractuelles, a poursuivi M. Daum.

D'un point de vue patronal, divers arguments militent en faveur du partenariat social et de la convention collective de travail. Des relations constructives entre employeurs et travailleurs se substituant aux conflits du travail archaïques ont eu au fil du temps une influence positive sur la productivité et la capacité d'innovation des entreprises, a souligné M. Daum. La valeur de la paix du travail dans notre pays se mesure à l'image du «Swissness», à la fiabilité et à la qualité de notre industrie d'exportation. Cette réputation nous offre toujours un important avantage comparatif. En fin de compte, le taux d'activité élevé de la Suisse en comparaison internationale, son faible taux de chômage, ses hauts niveaux de salaires

et ses prestations sociales de qualité bénéficient aux deux parties: «Ce qui est bénéfique aux entreprises l'est aussi pour leurs employés», a conclu le directeur de l'UPS.

Paul Rechsteiner, président de l'Union syndicale suisse, a relevé que les CCT étaient un succès surtout en raison de l'influence positive qu'elles exercent sur l'équité salariale: «Les conventions collectives de travail sont une réussite parce qu'elles garantissent aux salarié(e)s une participation bien plus grande et plus équitable au résultat économique de leur branche.» De plus, la Suisse doit ses progrès décisifs en matière de politique sociale aux conventions collectives. Et M. Rechsteiner de mentionner par exemple les réglementations sur les vacances et la prévoyance-vieillesse obtenues via les caisses de pension: «Sans les acquis du passé au chapitre des con-

ventions collectives, il n'aurait pas été imaginable de formuler des prétentions juridiques dans ces domaines.»

Pour des syndicats forts et «intelligents»

Bien que les relations entre partenaires sociaux ne soient pas fondées sur une «attirance mutuelle», comme l'a indiqué le président de l'USS, elles sont nécessaires aux deux parties et doivent être empreintes de respect et de reconnaissance. «Nous avons besoin de syndicats forts, mais aussi intelligents», a déclaré M. Daum. Paul Rechsteiner pour sa part a décrit la situation ainsi: «Le pire qui puisse arriver à un syndicat, c'est de ne pas avoir d'interlocuteur du côté des employeurs.»

Pour autant, il n'y a pas toujours unanimité des points de vue sur l'expression concrète du «fair play» dans les relations entre partenaires sociaux. M. Rechsteiner estime que renforcer la protection contre les licenciements au profit des

membres des comités d'entreprise et des représentants syndicaux dans les entreprises est une question de respect. Pour M. Daum, il est inacceptable qu'une partie contractante mette en jeu la paix du travail par des journées «d'action», voire des grèves d'avertissement, ou qu'elle cherche la confrontation par la voie des médias plutôt que le dialogue avec le partenaire social. Le directeur de l'UPS a également mis en garde contre la «juridisation» de secteurs qui dès l'origine étaient laissés en apanage aux partenaires sociaux, citant par exemple l'actuelle exigence syndicale d'un salaire minimum légal.

Nouvelles exigences dans un environnement mondialisé

Aux yeux des employeurs, un des impératifs majeurs des partenaires sociaux doit consister à préserver les conditions de compétitivité de la place économique suisse, compte tenu surtout du problème actuel du franc fort. Thomas

Daum a dès lors plaidé pour la liberté d'action dans les conventions collectives, afin que les entreprises puissent réagir adéquatement à l'évolution du climat concurrentiel.

De leur côté, les syndicats accordent une haute priorité à la déclaration de force obligatoire (DFO) des conventions

«Ce qui est bénéfique aux entreprises l'est aussi pour leurs employés»

collectives. Dans un marché du travail européen ouvert, il est d'autant plus important, disent-ils, de veiller à ce que les employeurs n'offrent pas, hors CCT, des salaires inférieurs aux salaires habituels pratiqués dans la branche. «La déclaration de force obligatoire est garante du bon ordre de la branche», déclare Paul Rechsteiner, qui réclame dès lors davantage de ressources pour les autorités responsables afin de leur permettre à l'avenir de mettre en œuvre plus rapidement et plus efficacement des DFO. Les syndicats tablent en outre sur de nouvelles solutions de branche, axées notamment sur la retraite anticipée.

Paul Rechsteiner prédit un «grand avenir» à la CCT si les deux parties reconnaissent qu'il est dans leur intérêt d'associer tous les employés d'une branche à son développement. Thomas Daum conclut en rappelant plus sobrement l'adhésion sans faille de l'Union patronale au partenariat social. Il se dit «convaincu par l'instrument de la convention collective de travail, tout en restant vigilant quant à l'aménagement de son contenu». ■

La CCT en Suisse: une histoire mouvementée

La Suisse connaît ici et là des conventions collectives de travail – parfois sous des appellations différentes – comme contrat collectif ou convention tarifaire – au 19^{ème} siècle déjà. Au début de 1912, la CCT a été introduite dans le CO révisé, et avec elle la base légale des réglementations contractuelles entre employeurs et travailleurs. L'application pratique a toutefois suivi avec retard: vers la fin des années 1920, moins de 10 pour cent des personnes actives pouvaient être potentiellement au bénéfice d'une CCT, ou contrat collectif. La percée eut lieu juste avant et vers la fin de la seconde guerre mondiale, grâce à des branches pionnières comme l'horlogerie, l'industrie des métaux et l'industrie du bois. En 1951, une bonne moitié des travailleurs étaient couverts par une CCT.

Après un fléchissement observé dans les années 90, l'évolution fit place à une reprise fulgurante au cours de cette dernière décennie. Aujourd'hui, 1,7 million de personnes et la moitié environ des actifs concernés sont soumis à une CCT. A l'avenir, le contenu des conventions collectives devrait porter de plus en plus sur les thématiques de l'égalité hommes-femmes, de la compatibilité famille-travail ou encore de la formation initiale et continue. ■

www.employeur.ch

Système de rentes

Nouvelle plateforme Internet pour une réforme de l'AVS approfondie

Une nouvelle plateforme Internet de la Confédération renseigne sur le processus de réforme visant à garantir l'AVS. Les partenaires sociaux engagés dans l'opération, notamment l'Union patronale, ainsi que les partis politiques et les cantons tirent à la même corde. **Par Jürg Wiler**

Deux grands chantiers sont ouverts dans la prévoyance-vieillesse en Suisse. Au printemps 2010, les votants ont clairement rejeté l'abaissement du taux de conversion du deuxième pilier. En automne 2010, le Parlement a fait couler la 11^e révision de l'AVS.

Maintenant, le Conseil fédéral souhaite relancer un vaste débat pour créer les bases d'une révision de l'AVS et de réformes dans la prévoyance professionnelle. Il entend mettre sur les rails, au cours de la législature 2012–2015, des mesures pour moderniser l'AVS et la consolider en vue de l'avenir, a communiqué le Département fédéral de l'intérieur (DFI). L'AVS étant la pièce maîtresse des assurances sociales, la réforme doit être abordée dans le cadre d'un processus entre partenaires sociaux.

«Tous les groupes impliqués saluent l'approche adoptée par le Conseil fédéral pour réformer l'AVS et reconnaissent les perspectives financières développées par le DFI comme une base valable pour y parvenir», écrit le DFI. Ces perspectives indiquent que les finances de l'AVS se détérioreront rapidement à partir de 2020 en raison du

vieillesse de la population: les réformes engagées devront donc porter leurs fruits à partir de ce moment-là.

Jeter les bases de la réforme de l'AVS jusqu'à fin 2012

Les divers travaux de recherche en cours sont approuvés. Les raisons pour lesquelles certains assurés prennent une retraite anticipée et d'autres poursuivent leur activité lucrative au-delà de 65 ans suscitent tout particulièrement l'intérêt. Une grande importance est notamment attribuée à l'adoption d'un mécanisme de pilotage, ou d'un frein à l'endettement, ainsi qu'à une règle fiscale. Les résultats de ces recherches devraient être disponibles d'ici à 2012. Le DFI compte pouvoir ainsi définir les grandes lignes de la réforme d'ici fin 2012, afin d'élaborer le projet correspondant et de le mettre en consultation courant 2013.

La nouvelle plateforme doit créer la transparence

Pour accompagner le processus de réforme, le DFI a décidé de créer une plateforme Internet. Elle se veut transpa-

rente et doit documenter le processus de travail des partenaires sociaux. Elle contient des indications sur les résultats des recherches en cours et sur les conditions-cadre du processus. Elle fournit des informations sur l'état des travaux et sur la suite de la démarche. Les acteurs intéressés auront ainsi la possibilité de se renseigner de manière approfondie. Le site sera complété par étapes.

Les partenaires associés à cette opération sont tous les partis qui forment un groupe au Parlement: l'UDC, le PS, le PLR, de même que les partenaires sociaux – l'Union syndicale suisse, Travail Suisse, economiesuisse, l'Union patronale suisse, l'Union suisse des arts et métiers – et, pour représenter les cantons, la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS). Ils sont désormais partenaires de la nouvelle plateforme AVS-ensemble. La Commission AVS/AI, organe consultatif du Conseil fédéral spécialisé en la matière, participe également au processus.

L'Union patronale salue l'ouverture du site

Roland A. Müller, membre de la direction de l'Union patronale suisse et responsable de la politique sociale, a accueilli la plateforme en ces termes: «La 12^e révision de l'AVS doit servir à assurer la pérennité de l'AVS. Un panorama général des opinions de tous les milieux intéressés s'impose si l'on veut réussir une révision en profondeur. Le nouveau site apporte une contribution à cet effort global de réforme.» ■

Le but de la réforme de l'AVS est de pouvoir garantir une rente au-delà de 2020.



Photo: Pisma/Dor Hammond

Jean Cavadini

Ah, ça ira, ça ira, ça ira... peut-être!



Photo m. 3/d.

Comme on l'a parfois grommelé, la Suisse est peut-être le seul pays où l'on vote pour que rien ne change! Certes le propos grossit-il l'image et doit-il être considéré comme excessif mais on conviendra que les événements attendus, craints ou souhaités restent à l'échelle du pays: l'enjeu se situe à peu près à la mutation d'un siège au Conseil fédéral. On est plus près d'un grain orageux que du tsunami. Au reste on a déjà connu des événements aussi brutaux quand en 1974 l'Assemblée fédérale n'avait pas élu les candidats choisis par leur parti et l'on avait frisé l'émeute en 1993 lorsqu'un homme avait été choisi à la place d'une femme. Il avait eu d'ailleurs le bon goût de refuser cette nomination...

Si nous évoquons ces souvenirs un peu jaunis c'est surtout pour nous féliciter d'une forme de tranquillité qui navre les amateurs de sensations fortes mais qui réjouit celles et ceux qui préfèrent la stabilité à la houle des révolutions car, et c'est notre deuxième propos, nous imaginons que cette relative sérénité est plus propice à la transparence de l'action politique et partant de mieux combattre ce cancer de la démocratie qu'est la corruption. Nous n'avons de leçons à donner à personne mais quand une commission du Conseil de l'Europe nous épingle parce que notre pays n'oblige pas les partis à publier leurs comptes de campagne, nous sourions avec aménité.

Ces débuts d'année suggèrent plus de légèreté dans les propos. Nous souhaitons évoquer deux cas authentiques récemment décrits. Le premier a pour cadre l'hôpital

Sant'Orsola à Bologne (It) qui a eu le privilège de payer pendant 9 ans une collaboratrice «socio-sanitaire» qui a travaillé en tout et pour tout... six jours (2 en 2002 et 4 en 2004). Entre-temps, si j'ose dire, son dossier ne se nourrit que de dermatites attestées par des médecins qui ne l'ont presque jamais vue et des grossesses pour d'improbables enfants nés dans des villes différentes en Espagne... L'hôpital l'a licenciée, le choc n'a pas été trop violent!

Nous pensions que le cas de ce fonctionnaire du Département italien des finances qui gagnait chaque matin son bureau romain était exceptionnel. Il posait son veston sur le dossier de sa chaise, puis traversait la rue pour y exercer son premier métier de coiffeur. Le manège dura de nombreuses années. Personne ne lui chercha des poux sur la tête...

Le meilleur est pour la fin: «En Grèce un fonctionnaire qui ne triche pas risque la prison à vie»*. On rapporte que le directeur de l'Institut national de statistiques grec risque la prison à vie pour ne pas avoir trafiqué les comptes du pays. Il devra justifier la réévaluation du déficit de 2009 à 15.8 pour cent du PIB au lieu de 13.4 pour cent annoncé par le gouvernement Papandréou qui lui savait mentir.

Bonne et heureuse année à chacun!

* Le Figaro/29.11.11

Jean Cavadini est ancien Conseiller aux Etats.

Rick Halbardier, Minden, Nevada (Etats-Unis)

Entrepreneur par vocation et innovateur viticole

Rick Halbardier a apporté la preuve de son talent d'entrepreneur dans deux domaines complètement distincts – en dernier comme pionnier de la viticulture dans le nord du Nevada (USA), où il a réussi à produire des vins fins malgré des conditions climatiques difficiles. **Par Hans Reis**



Photos: m. à d.

Rick Halbardier décida à la fin des années 80 de revenir au métier de ses ancêtres.

Steve Jobs avec Apple, Bill Gates avec Microsoft, Larry Page et Sergey Brin avec Google: voilà des noms d'entrepreneurs et de pionniers américains ayant acquis une célébrité planétaire dans un passé récent. Mais quiconque voyage un peu aux Etats-Unis trouvera aussi des exemples de success stories d'entrepreneurs inventifs dans la catégorie des PME. Pour être assurément moins connus, ils sont tout aussi originaux et dotés d'un flair non moins puissant que les premiers. L'un d'eux se nomme Rick Halbardier, de Minden, au Nevada. A l'instar de ceux de la quasi-totalité des Américains, son patronyme est d'origine étrangère – alsacienne en l'occurrence. Ses arrière-grands parents avaient émigré au 19^{ème} siècle au sud du Texas, au temps de la

conquête de l'ouest, lorsque les Etats-Unis attiraient de nouveaux colons en leur offrant des terres bon marché.

Retour aux sources

Rick Halbardier a grandi dans le sud de la Californie et au Texas. Après sa scolarité obligatoire, il a suivi à l'Université de Californie, Los Angeles, des programmes d'ingénierie électrique et de science informatique, pour se tourner ensuite vers la technologie. Il a trouvé son premier emploi chez AT&T dans l'ingénierie des fibres optiques, puis a fondé sa propre entreprise, la «R&K Entreprises», petite société de consultance. Agé de 30 ans à peine au début de l'ère Internet, Rick Halbardier a vendu cette société à la fin des années 80, décidant

Tahoe Ridge Vineyards & Winery, Inc.

Siège: Minden, Nevada

Fondée: en 1990

Collaborateurs:

de 30 à 45 selon la saison

Chiffre d'affaires:

1,8 million de dollars (2010)

Etats-Unis

Population: 312,66 millions

PIB per capita: 47 200 US-\$ (2010)

Taux de chômage: 8,6 pour cent

avec sa femme Kathy de revenir au métier de ses ancêtres: l'agriculture et plus spécialement – en grand amateur de vin – la culture de la vigne, «le plus noble produit de la terre».

Son intérêt pour la vigne remonte à 1986, quand il travaillait comme volontaire sur des domaines viticoles. Avec sa femme, il s'est dit qu'il devait être possible d'élever du vin au nord du Nevada, baigné de soleil, et pas seulement dans la Napa Valley californienne ou dans d'autres sites des Etats-Unis. D'autant plus qu'avant l'époque de la prohibition, des vignes y avaient déjà été plantées. Par ailleurs, des essais viticoles réalisés sous la direction de Jack Sanders au début des années 1990 dans le sud du Nevada, plus chaud, avaient été couronnés de succès.

Avec le produit de la vente de son entreprise et les revenus de judicieux placements dans des actions d'entreprises technologiques, il s'est installé avec son épouse à Minden, dans la Carson Valley, sur le flanc oriental des montagnes de la Sierra Nevada, à une trentaine de kilomètres du lac Tahoe, où il a acheté du terrain. Dans le même temps,

il entamait ses travaux de recherche sur la viticulture au nord du Nevada. Parallèlement, Rick Halbardier a continué de se former en suivant un cours de trois ans en œnologie et viticulture à l'Université de Californie, Davis. Conjointement avec Wayne Johnson, «horticulteur» de l'Université du Nevada à Reno et Jim Ashby, climatologue au Desert Research Institute, ils ont commencé à titre expérimental à cultiver des plants de la vigne à vin («vitis vinifera»), à laquelle se rattachent la plupart des cépages des grandes régions viticoles du monde (Europe, Australie, Afrique du Sud, Amérique du sud et Etats-Unis). Vitis vinifera a ses origines en Grèce, en Afrique du nord et au Moyen-Orient.



Le vignoble situé à environ 1450 mètres au-dessus de la mer subit des hivers rigoureux.

Le défi climatique

La plupart des domaines viticoles du globe, précise Rick Halbardier, poussent à une altitude comprise entre 0 et 762 mètres et entre le 32^{ème} et le 47^{ème} parallèle. Minden, au Nevada, se situe près du 42^{ème} degré nord, dans une zone encore habituelle pour les vignobles, mais à 1439 mètres au-dessus de la mer (aéroport Minden), soit bien au-dessus de l'altitude moyenne. Le grand défi consiste donc à obtenir que la vigne y résiste à des hivers glacés et à des mois d'été torrides, ainsi qu'aux nuits très fraîches qui peuvent survenir avant les vendanges, début octobre.

Les premiers essais des années 1990 furent une succession d'échecs. En l'année de départ 1991, par exemple, aucune grappe ne survécut. Les années suivantes furent également jalonnées d'insuccès. Rick Halbardier compta entre 7 et 60 pour cent de pieds de vigne perdus chaque année. Mais il ne se laissa pas décourager. Il ressortait des études que ce n'étaient pas seulement les frimas hivernaux qui affectaient les pieds de vigne, mais surtout la conjonction d'une intense lumière solaire et du froid. Dans cette région du Nevada, les observations climatiques sur le long terme montrent que la température moyenne avoisine les 34° Celsius en juillet et moins 7° en janvier (avec des pointes de -30°).

Dès lors, que faire? Le hasard a voulu que Rick Halbardier entre en contact en 1999 avec Elmer Swenson (88 ans à l'époque), de l'Université du Minnesota.

Swenson était un spécialiste de la génétique qui, après la 2^{ème} guerre mondiale, s'était forgé un nom avec ses recherches sur la structure cellulaire humaine (ADN). Dès la fin des années 60, il s'intéressa à fond aux structures cellulaires végétales. Au cours de ses nombreux voyages et travaux de recherche dans des régions froides du globe, il constata que dans les vallées, le point le plus froid se situe toujours à proximité du cours d'eau et que la vigne sauvage y prospère. Il parvint à isoler ce «gène de résistance au froid» et à l'implanter dans des variétés de vitis vinifera. Les premiers essais avec cette nouvelle «espèce interspécifique» furent un succès dans le nord du Nevada, puisque 1,2 pour cent seulement des pieds de vigne ne survivaient plus à l'hiver.

Après la percée, hausse de la production

Ses nombreux déboires firent enfin place au succès. Rick Halbardier et son équipe lancèrent la production commerciale dans trois domaines viticoles du Nevada du nord (Buffalo Creek Ranch, Hussmann Ranch et Tahoe Ride Home Ranch), après un investissement de quelque deux millions de dollars en recherche et développement. Pour atteindre le seuil de rentabilité, il doit récolter 12,5 livres de raisin par pied et la perte de plants ne doit plus excéder 1 pour cent par année. Halbardier vogue aujourd'hui vers la réussite. En 2010, la

Tahoe Ridge Vineyards & Winery, Inc. a produit quelque 150 000 bouteilles, qu'elle a distribuées à des commerces de vin. Pour 2012, elle prévoit d'en écouler 250 000 unités. L'entreprise occupe, si l'on compte Tahoe Ridge Winery & Marketplace LLC (un restaurant raffiné offrant des dégustations de vins et une petite exposition retraçant 20 années de développement), quelque 30 personnes en moyenne et jusqu'à 45 dans les périodes de travail intense dans les vignes.

Des vins excellents

Dans le monde des viticulteurs professionnels, l'année 2011 sera marquée comme la précédente d'une pierre blanche pour Rick Halbardier. Le Beverage Testing Institute (BTI), près de Chicago, a attribué au «Red Bordeaux Blend 2006» une médaille d'or et 90 points en le classant parmi les cinq meilleurs «bordeaux» produits aux Etats-Unis. En 2007, un Cabernet Sauvignon Réserve ainsi qu'un Harvest Select Merlot ont remporté chacun une médaille d'or au concours viticole international de San Bernardino (Californie). Deux autres crus ont reçu de l'argent et du bronze, ce dernier étant le «Crosse Ice Wine», à l'issue du concours international des vins de climats froids organisé à Minneapolis. ■

Hans Reis était jusqu'à fin août 2010 responsable de la revue «Employeur Suisse».

Associazione industrie ticinesi (AITI)

Un puissant engagement en faveur de l'industrie tessinoise

Promouvoir le secteur industriel et améliorer les conditions cadres de l'économie tessinoise: tels sont les objectifs poursuivis par l'Associazione industrie ticinesi (AITI), grâce au dialogue constant qu'elle entretient avec l'économie et le monde politique. L'AITI s'emploie aussi à encourager les métiers de l'industrie et à soutenir les efforts de promotion du canton en faveur de nouveaux sites de production et sociétés de services.



Stefano Modenini, directeur de l'AITI (1er rang, à gauche) entouré de ses collaborateurs.

En 2012, l'AITI fêtera son demi-siècle d'activité. Ce jubilé aura lieu dans un climat économique international difficile: le franc fort pénalise lourdement le secteur industriel du canton du Tessin, qui exporte 80 pour cent de sa production. La crise monétaire a directement suivi la crise conjoncturelle qui a commencé à la fin de 2008 et laisse encore des traces dans certains secteurs.

L'industrie assure néanmoins 21 pour cent du produit intérieur brut (PIB) tessinois, nettement plus que, par exemple, les banques et le secteur des assurances (17,5 pour cent). L'industrie est donc un important facteur de création de richesse, bien que la population ne le perçoive guère et qu'elle tende toujours à la reléguer dans l'ombre de la place financière ou des professions liées à l'administration publique. Pour cette raison – et surtout à cause de la pénurie de personnel – le secteur industriel est largement tributaire des travailleurs pendulaires qui, tous les jours, passent d'Italie en Suisse (plus de 50 pour cent de sa main-d'œuvre).

Le jubilé de l'AITI est aussi l'occasion pour cette association de promouvoir l'intérêt des jeunes générations pour les métiers de l'industrie. Le fait que de nombreuses entreprises sont actives sur les marchés étrangers offre aussi des possibilités de carrière diversifiées pour les jeunes qui veulent s'engager dans le secteur industriel.

50 ans de soutien à l'industrie

L'AITI (Associazione industrie ticinesi) est une organisation privée et indépendante domiciliée à Lugano depuis 1962. Son but premier est de soutenir et de promouvoir les entreprises industrielles du canton du Tessin et des vallées italophones des Grisons. Avec plus de 200 membres appartenant à toutes les branches du secteur, l'AITI réunit pratiquement l'ensemble des entreprises industrielles régionales de plus de 100 collaborateurs. Celles-ci comptent plus de 15 000 employés en tout et réalisent un chiffre d'affaires annuel dépassant les 13 milliards de francs. L'AITI est un soutien pour le secteur industriel cantonal, tout en représentant

également diverses entreprises de services.

L'AITI collabore de façon indépendante avec les autres associations économiques cantonales. Sur le plan national, elle est membre de l'Union patronale suisse et de l'association faïtière Economiesuisse. La majorité des entreprises membres de l'AITI sont actives au plan international. L'Union européenne est le partenaire commercial le plus important du secteur industriel tessinois, l'Allemagne, la France et l'Italie limitrophes constituant traditionnellement des marchés de tout premier plan. Ces dernières années, l'espace dollar et les pays du sud-ouest asiatique ont gagné en importance.

L'AITI est fortement axée sur les besoins pratiques des entreprises. Elle s'engage avant tout en faveur des intérêts de ses membres et de l'économie tessinoise, mais aussi pour promouvoir l'esprit d'entreprise dans le canton et les échanges d'expériences entre les entreprises. Un autre domaine d'activité de l'AITI est la défense des intérêts et préoccupations de l'industrie auprès de l'administration et du monde politique ainsi que des syndicats, des autres partenaires sociaux et des médias.

Compétitivité et développement

Au cours de ces 20 dernières années, l'industrie tessinoise a vécu de profonds changements. La nouvelle organisation de la production et les progrès techniques, grâce à une intense promotion de l'innovation, ont beaucoup amélioré la capacité concurrentielle des entreprises membres de l'AITI. La possibilité d'élargir le savoir faire lié à l'innovation doit être soutenue par un système facilitant le transfert du savoir. L'AITI s'active pour encourager les investissements dans la modernisation des procédés de production, l'amélioration de la qualité des produits, la réduction des coûts et le lancement de nouveaux produits. Seule une industrie innovante, dynamique et concurrentielle peut en effet garantir un marché de l'emploi solide et sûr et stimuler la productivité de toute l'économie tessinoise.

La dynamique capacité d'innovation de l'industrie tessinoise confirme le fait

que l'industrie est le secteur qui contribue le plus à la création de richesses du canton. Cette évolution est le fondement des activités de politique industrielle et économique de l'AITI. Capacité concurrentielle, internationalisation, développement et amélioration de la

«L'industrie assure 21 pour cent du PIB tessinois»

qualité des bases de production, facilitation des processus d'investissement, promotion des innovations technologiques: telles sont les préoccupations et exigences essentielles des entreprises que l'AITI entend représenter et défendre, à l'avenir également. A cet égard, il faut tenir compte du fait que le canton du Tessin, grâce à sa situation stratégique entre les deux métropoles économiques que sont Zurich et la Lombardie, offre un cadre idéal au développement d'une activité entrepreneuriale.

Services et conseils

L'AITI propose également à ses membres diverses prestations de service. En font partie des informations sur les thèmes et manifestations industriels les plus importants, ainsi que des conseils en matière de droit du travail, recrutement de personnel, transfert de technologie et de savoir, innovations ou d'autres thèmes.

Pour satisfaire les besoins des entreprises, l'AITI a fondé Servizi SA, en 2004. Cette filiale offre des services de courtage directs ou encore des prestations en matière de ressources humaines. S'y ajoutent des prestations qu'AITI Servizi SA propose en association avec des partenaires renommés et compétents, par exemple dans les domaines de l'efficacité énergétique, de la communication, des services financiers ou de la propriété intellectuelle.

Deuxième tube au Gothard: une priorité

L'économie tessinoise affronte actuellement de grands défis et changements. L'UE demeure son marché le plus important, bien que les exportations vers

l'Asie, les Etats-Unis et les pays de l'Est européen aient augmenté ces dernières années. Les associations économiques pensent que les développements nouveaux devraient être soutenus en collaboration avec l'Etat. L'une des revendications prioritaires de l'économie tessinoise est le deuxième tube au tunnel routier du Gothard. Actuellement, le canton ne dispose pas d'une liaison sûre avec le reste de la Suisse. Il suffit d'un accident pour créer de gros bouchons sur la route et provoquer des retards importants dans les transports nationaux et internationaux. Le second tube du Gothard constitue donc un énorme progrès du point de vue de la sécurité également.

Le Conseil d'Etat s'oppose également à un isolement du canton du Tessin qui, dans quelques années, pourrait devenir réalité en raison des travaux d'assainissement prévus sur l'infrastructure existante. Bien que souvent sous-estimé, le Gothard est d'une importance nationale cruciale, tant pour le trafic intérieur que pour les exportations, spécialement en direction du sud. L'économie tessinoise ne reculera devant aucun effort pour obtenir que le deuxième tube soit construit, dans l'intérêt de la Suisse. ■

Ce portrait nous a été présenté par l'AITI.



AITI – Associazione industrie ticinesi

Membres: 205

Fondation: 1962

Président: Dr Daniele Lotti (CEO Società elettrica sopracenerina, Locarno)

Directeur: Stefano Modenini

Contact:

Associazione industrie ticinesi

Corso Elvezia 16

Case postale 5130, 6901 Lugano

Téléphone: +41 (0)91 911 84 84

info@aiti.ch, www.aiti.ch

*Nous vous remercions de votre
fidélité et vous souhaitons
une Bonne et Heureuse Année 2012.*

La rédaction





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.

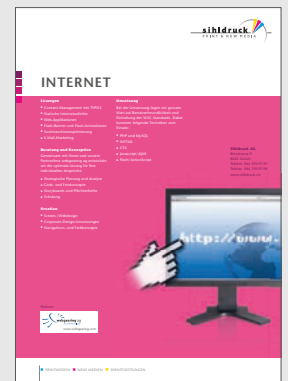


KLARE SIGNALE.
B2B-KOMMUNIKATION IN DER FACHPRESSE!
Es gibt kein besseres Umfeld für Ihre Werbung.

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 97 97
Telefax 044 295 97 98
www.sihldruck.ch