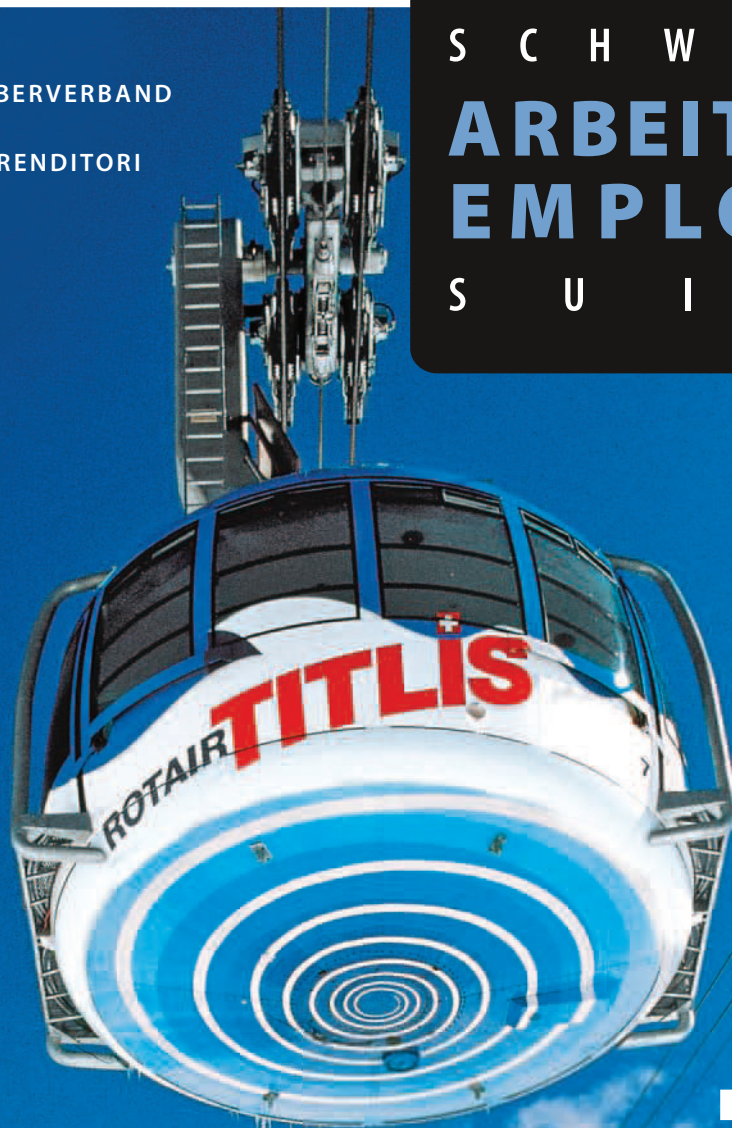


SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Januar/Janvier 2013

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



FIRMENPORTRÄT

Titlis Bergbahnen

PORTRAIT D'UN MEMBRE

Objectifs de Swissmem

BRENNPUNKT

**Warum die Schweiz stark
von der Zuwanderung profitiert**

VERBANDSPORTRÄT

**Swissmem: Sozialpartnerschaft
und andere Schwerpunkte**

DOSSIER

**L'immigration renforce
le marché du travail en Suisse**

ENTREPRISES

**Le domaine viticole
Bocquet-Thonney à Bernex**

Sprechen können Sie. Lernen Sie jetzt zu kommunizieren.

Intensiv-Seminare zu Führung und Kommunikation: «Kommunikationstraining», Start: 28. Januar; Ende: 26. März 2013; «Mitarbeiterführung Grundlagen» vom 23. – 25. Januar 2013; «Veränderungen im Unternehmen gestalten» am 7. März 2013. Details & Anmeldung: www.bwi.ch

BWI
Management Weiterbildung

ETH
Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

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.



«BÜLACHER GLAS»

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

vetropack

Möchten Sie regelmässig die aktuellsten arbeitgeberrelevanten Informationen erhalten?

Dann abonnieren Sie den

Newsletter des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

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

«Isch da no frei?»



Daniela Baumann ist Redaktorin und Produzentin.

beobachten sind. Ausserdem lesen Sie, weshalb Vorstösse wie die Initiativen «Gegen Masseneinwanderung» und «Stopp der Überbevölkerung» gerade keine problemgerechten Zukunftsstrategien darstellen und weshalb die Schweiz und ihre Wirtschaft von der Personenfreizügigkeit eindeutig profitieren.

Das gilt auch für die hiesige Tourismusbranche und die Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie. Der CEO der Titis Bergbahnen erklärt im Unternehmensporträt ab Seite 24 die erfreuliche Entwicklung und die Ausbaupläne des bereits diverse Bahnen, Hotels und Restaurants umfassenden Unternehmens. Das Verbandsporträt von Swissmem ab Seite 34 beleuchtet die aktuellen Herausforderungen eines Industriezweigs, der ohne ausländisches Personal ebenfalls nicht auskommen würde.

Zum Schluss noch ein Hinweis in eigener Sache: Mit der aktuellen Ausgabe lancieren wir im «Schweizer Arbeitgeber» die Rubrik Events. Wir berichten künftig regelmässig über Veranstaltungen, die für unseren Verband, unsere Mitglieder und unsere Leserschaft von Interesse sind. Die neue Rubrik ersetzt das Unternehmer-Porträt aus dem Ausland. Aufgefrischt haben wir auch die Illustrationen für die Rubrik Arbeitsrecht: Die neue Serie der Gestalterin und Grafikerin Livia Lüthi ergänzt die bisherigen Illustrationen von Christine Ruf. Die Abonnementspreise für unsere Zeitschrift bleiben im Übrigen auch in diesem Jahr unverändert.

Ich wünsche Ihnen einen schwungvollen Start ins 2013 und wie immer eine anregende Lektüre. ■

Liebe Leserinnen und Leser

«Isch da no frei?»: Diese vier Worte gehören zum Standard-Repertoire einer ÖV-Pendlerin wie mir. Die Frage ist berechtigt: Es ist manchmal beileibe nicht einfach, einen Sitzplatz zu ergattern. Beim allgemeinen Lamento über volle Züge, verstopfte Strassen und fehlenden Wohnraum geht aber allzu schnell vergessen, dass wir alle zu diesen Problemen beitragen. Natürlich ist es einfach, sie mit der Zuwanderung und dem Wachstum der Schweizer Wohnbevölkerung zu erklären. Doch anstatt immer zuerst auf die anderen zu zeigen, wäre es angebracht, die eigenen Gewohnheiten zu hinterfragen. Der Wohnflächenbedarf pro Kopf steigt laufend – von 34 Quadratmetern im Jahr 1980 auf prognostizierte 55 Quadratmeter im Jahr 2030. Ein ähnliches Bild ergibt sich beim motorisierten Verkehr, haben doch die pro Person zurückgelegten Strecken seit 1970 um über 50 Prozent zugenommen. Sind schier unbegrenzte Platzansprüche und ungebremste Mobilität wirklich notwendige Voraussetzungen, um ein gutes Leben führen zu können?

Im Brennpunkt zeigen wir auf, was die Wirtschaft zur Lösung von Problemen vorschlägt, wie sie aktuell zum Beispiel auf dem Wohnungsmarkt und bei der Verkehrs-Infrastruktur zu



Diese Publikation wurde vom Verband Schweizer Medien für das Jahr 2013 mit dem Gütesiegel «Q-Publikation» ausgezeichnet.

«Schweizer Arbeitgeber»

108. Jahrgang
Erscheint monatlich

Herausgeber

Schweizerischer Arbeitgeberverband

Chefredaktor

René Pfister

Redaktion deutscher Teil

Daniela Baumann
Bearbeitung der Urteile:
Ruth Derrer Balladore

Redaktionsadresse

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

Abonnementspreis

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

Druck/Abonnemente

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

Inserate

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

Auflage

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

Leserschaft

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

Titelbild

zVg

37 EDITORIAL**38 EN BREF**

Perspectives

40 MEMBRES

Association Suisse d'Assurances

41 OPINION

Thomas Daum

42 ENTRETIENRolf Glauser,
Fondation Transfair à Thoune**44 DROIT DU TRAVAIL**

- 44 La force probante
du certificat médical
- 46 Droit de signature
- 47 Motif de la rupture du contrat
dans le certificat de travail

48 DOSSIER

- 48 L'immigration est
un gain pour la Suisse
- 52 Les initiatives de l'UDC et
d'Ecopop menacent notre
prospérité économique
- 54 Interview de Thomas Daum

56 ENTREPRISESClaude et Jacques Bocquet-
Thonney, viticulteurs à Bernex**58 MARCHE DU TRAVAIL**Le travail à
temps partiel des hommes**60 CONJONCTURE**La crise de l'euro pèse sur la
croissance de l'économie suisse**61 ECLAIRAGE**

Jean Cavadini

62 PORTRAIT D'UN MEMBRE

Swissmem

64 INTERNATIONALPrévisions salariales
pour 2013 au Canada

Entretien avec Rolf Glauser, directeur de la Fondation Transfair à Thoune

La rubrique Entretien accueille Rolf Glauser, directeur d'une entreprise tout à fait normale qui fait partie des quinze plus grandes de l'Oberland bernois. Plus surprenant, en revanche, est le fait qu'une grande partie de ses 300 employés perçoivent une rente AI. M. Glauser, qui a déjà dirigé diverses entreprises, nous dit ce qui distingue la sienne des autres sociétés et ce qui n'en diffère pas. **Page 42**

Claude et Jacques Bocquet-Thonney: un couple de viticulteurs à Bernex



Photo: Emilie Pralong

Le domaine du couple Bocquet-Thonney est une affaire familiale depuis 5 générations; l'agriculture et l'élevage ont peu à peu laissé place à une exploitation viticole de renom. Au cœur du village de Sézenove, sur la commune de Bernex (GE), passion de la vigne et fervente défense du métier de vigneron se conjuguent dans un subtil assemblage. Rencontre avec un couple atypique de viticulteurs, porte-drapeau de la grande qualité des vins suisses par delà nos frontières. **Page 56**

Dossier: réalités de l'immigration et réponses aux questions critiques

Les débats sur les conséquences de l'immigration se font plus vifs – et les initiatives sur la limitation de l'immigration et de la croissance démographique mettent sous pression le libre circulation des personnes (LCP) avec l'UE. Mais l'économie juge totalement déplacées les attaques contre la LCP, puisque les avantages de la «nouvelle» immigration pour la Suisse et notre économie l'emportent nettement. Pourquoi? Réponses et opinions dans notre Dossier. **Dès la page 48**

Portrait d'un membre: Swissmem

L'association est confrontée à des négociations pour l'avenir: la CCT sera-t-elle renouvelée au milieu de l'année? Figurent aussi à l'agenda de Swissmem, pour 2013, la mise en valeur de nouveaux marchés d'exportation, la formation professionnelle, le transfert de connaissances et de technologies entre entreprises et hautes écoles ainsi qu'une présence plus renforcée en Suisse romande. **Page 62**



Photo: Swissmem

Rolf Glauser über Integration und die Thuner Sozialfirma Transfair

Rolf Glauser führt die Stiftung Transfair in Thun. Diese bietet rund 200 Personen, die aus psychischen Gründen eine IV-Rente beziehen, Arbeitsplätze an. Ausserdem klärt sie im Auftrag der IV die Möglichkeiten der beruflichen Integration von jährlich über 100 Menschen ab. Der ehemalige Manager von Gerberkäse präzisiert im Interview, weshalb solche Angebote wichtig sind, und erklärt, was bei Transfair genau gleich funktioniert wie bei anderen Firmen – und was nicht. **Seite 8**



Bild: Daniela Baumann

Brennpunkt: Fakten zur Zuwanderung und Antworten auf kritische Fragen

Die Debatten über die Folgen der Zuwanderung werden intensiver – und die Personenfreizügigkeit (PFZ) mit der EU kommt wegen der Initiativen zur Beschränkung der Einwanderung und des Bevölkerungswachstums unter Druck. Aus der Sicht der Wirtschaft sind die Angriffe auf die PFZ jedoch völlig verfehlt, weil die Vorteile der «neuen» Zuwanderung für die Schweiz, unsere Wirtschaft und den Arbeitsmarkt ganz klar überwiegen. Warum? Fakten und Meinungen im Brennpunkt. **Ab Seite 14**

Die Titlis Bergbahnen – ein Trendsetter



Bild: xlg

Die Titlis Bergbahnen gehören zu den Trendsettern im Tourismusgeschäft: Sie haben schon früh das Potenzial von Auslandsmärkten wie China oder Indien entdeckt und ihre Aktivitäten in den Gastro- und Hotelbereich ausgedehnt. Heute ist das Unternehmen mit der spektakulären Drehkabine Rotair der grösste Arbeitgeber in Engelberg und einer der ertragsstärksten Bergbahnbetriebe. Im Firmenporträt erklärt CEO Norbert Patt, welche Ziele nun angestrebt werden. **Seite 24**

Schwerpunkte und Ziele von Swissmem

Swissmem, der Verband der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie, ist mit rund 1000 Mitgliedern ein Schwergewicht unter den Branchenverbänden. Dieses Jahr stehen wichtige Dossiers auf seiner Agenda: Dazu zählen die Verhandlungen zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages, die Erschliessung neuer Exportmärkte und die Berufsbildung. Aber auch die Energiepolitik und der Wissens- und Technologietransfer beschäftigen Swissmem, wie Direktor Peter Dietrich im Verbandsporträt erläutert. **Seite 34**

- 4 KURZ UND BÜNDIG**
- 5 AUSBLICK**
- 6 MITGLIEDER**
Schweizerischer
Versicherungsverband
- 7 STANDPUNKT**
Thomas Daum
- 8 ARBEITGEBER IM GESPRÄCH**
Rolf Glauser, Sozialfirma Transfair
- 10 ARBEITSRECHT**
10 Beweiskraft eines Arztzeugnisses
12 Zeichnungsberechtigung
13 Austrittsgrund im Arbeitszeugnis
- 14 BRENNPUNKT**
14 Die Zuwanderung
ist ein Gewinn für die Schweiz
18 Initiativen von SVP und Ecopop
schaden Wirtschaft und Wohlstand
20 Interview mit Thomas Daum
- 22 VERBÄNDE**
Industrie gegen
Energiestrategie des Bundes
- 23 KOLUMNE**
Esther Girsberger
- 24 UNTERNEHMEN**
Titlis Bergbahnen:
Rund ums Jahr gut ausgelastet
und breit abgestützt
- 27 SOZIALE SICHERHEIT**
IV: Nationalrat verlässt
Sanierungspfad
- 28 KONJUNKTUR**
Euro-Krise drückt aufs Wachstum
- 30 ARBEITSMARKT**
Teilzeitarbeit für Männer
- 32 SERVICE**
- 33 EVENTS**
- 34 VERBANDSPORTRÄT**
Swissmem

Solidarhaftung unternehmerfreundlich umsetzen

Der Schweizerische Baumeisterverband und der Schweizerische Arbeitgeberverband bedauern, dass National- und Ständerat der erweiterten Solidarhaftung im Baugewerbe zugestimmt haben. Dieser massive Eingriff in die Vertragsfreiheit ist nun für die Volkswirtschaft und die Unternehmer verträglich umzusetzen.

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) hat die auf das Baugewerbe beschränkte solidarische Kettenhaftung des Erstunternehmers stets abgelehnt, wie er in einer Medienmitteilung betont. Dies insbesondere, weil sie nicht praktikabel sei. Weder der Bundesrat noch das Parlament haben gemäss SBV aufgezeigt, wie ein Erstunternehmer alle seine Unterauftragnehmer auf die Einhaltung der Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen verlässlich überprüfen kann. Aus der Sicht der Praktiker seien bis heute elementare Fragen offen geblieben. Deshalb ist jetzt für die Baumeister höchst entscheidend, wie die

Solidarhaftung im unternehmerischen Alltag umgesetzt wird. Die offenen Fragen hierzu müssen auf dem Verordnungsweg beantwortet werden.

Praxiserfahrung und Vorarbeiten berücksichtigen

Der Schweizerische Baumeisterverband erwartet, dass er bei der Ausarbeitung der Verordnung einbezogen wird, und er ist bereit, seine Erfahrung aus der Praxis einzubringen. Als Massnahmen zur Umsetzung sind dabei auch die vom SBV bereits geleisteten Vorarbeiten, wie etwa die Entwicklung eines Badge für Bauarbeiter, ernsthaft zu prüfen.

Auch der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat die Verschärfung der Erstunternehmer-Haftung bekämpft. Er fordert ebenfalls, dass auf eine praxistaugliche Formulierung der Umsetzungsregeln in der Verordnung geachtet wird. Insbesondere ist die Sorgfaltspflicht des Erstunternehmers so zu präzisieren, dass er von seiner Haftung befreit ist, wenn er sich bei Vertragsabschluss die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch seine Subunternehmer glaubhaft darlegen lässt, und er nicht einen Kontrollapparat für die ganze Vertragsabwicklung aufbauen muss. ■

Untersuchung gegen Online-Buchungsplattformen

Auf Initiative von Hotelleriesuisse hat die Wettbewerbskommission (Weko) eine kartellrechtliche Untersuchung gegen drei Online-Buchungsportale eröffnet. Im Visier stehen dabei insbesondere die Bestpreis- und Verfügbarkeitsgarantien, die den Handlungsspielraum der Hotelunternehmer massiv einschränken.

Steigende Kommissionssätze und ungünstige Vertragsklauseln: Für die Präsenz auf prominenten Buchungsplattformen wie Booking.com oder HRS zahlen Hoteliers einen hohen Preis. Ein von Hotelleriesuisse beauftragtes Gut-

achten hat ergeben, dass einzelne Klauseln der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) wie die Bestpreis- und Verfügbarkeitsgarantie die Wettbewerbsfreiheit der Hoteliers schwerwiegend beeinträchtigen. Ebenso bestehen An-

haltspunkte, dass die Betreiber der Plattformen ihre marktbeherrschende Stellung missbräuchlich nutzen.

Druck auf Anbieter erhöhen

Aufgrund des Gutachtens hat die Weko eine kartellrechtliche Untersuchung gegen die in der Schweiz tätigen Online-Buchungsplattformen Booking.com, HRS und Expedia eröffnet. Die Untersuchung dürfte den Druck auf die Anbieter weiter erhöhen.

Hotelleriesuisse strebt in erster Linie eine Streichung der Ratenparitätsklauseln sowie der Bestpreis- und Verfügbarkeitsgarantien aus den AGB an, schreibt der Verband in einer Medienmitteilung. Ebenfalls seien die Buchungsplattformen anzuhalten, die Kommissionssätze künftig nicht weiter zu erhöhen und überhöhte Kommissionssätze nach unten zu korrigieren. Von der Untersuchung erhofft sich der Verband eine Signalwirkung für mehr Freiheiten beim Vertrieb. ■

Alles bereit für die Gäste: Viele buchen heute ihren Hotelaufenthalt über Online-Plattformen.



Für eine praxistaugliche Erfassung der Arbeitszeit

Das Staatssekretariat für Wirtschaft hat den Entwurf für einen neuen Artikel 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz in die Vernehmlassung gegeben. Demnach würde die Erfassung der Arbeitszeit für Mitarbeitende, die im Handelsregister eingetragen sind oder einen Lohn von mindestens 175 000 Franken beziehen, erleichtert. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) unterstützt diesen Ansatz und betrachtet die Einführung eines neuen Verordnung-artikels als ersten Schritt auf dem Weg zu einer praxistauglichen Regelung der Arbeitszeiterfassung. Die Lohngrenze sollte jedoch auf den maximalen versicherten Lohn gemäss UVG (heute 126 000

Franken) reduziert werden. Auch wird sich der SAV für weitere Anpassungen der Arbeitszeitregeln einsetzen, damit den Unternehmungen ein angemessener rechtlicher Rahmen für die zeitgemässe Gestaltung ihrer Arbeitszeiten zur Verfügung steht.

In den letzten Jahren haben sich neue Arbeitszeitmodelle entwickelt, welche den Arbeitnehmenden mehr Freiräume bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen. Für Mitarbeiter in flexiblen Arbeitszeitmodellen ist eine rigide, detaillierte Arbeitszeitkontrolle nicht mehr angemessen. Deshalb müssen für sie die Bestimmungen über die Arbeitszeiterfassung angepasst werden. ■ (SAV)

Alles über die berufliche Vorsorge

«Mensch, Beruf, Vorsorge» – so der Titel einer Broschüre zur beruflichen Vorsorge, die der Schweizerische Versicherungsverband (SVV) publiziert hat. Sie erklärt auf verständliche und unterhaltensame Art, was Berufstätige über die berufliche Vorsorge wissen müssen.

Wie hoch wird meine Rente sein? Erhalte ich mein angespartes Geld schon vor der Pensionierung? Was muss ich beim Stellenwechsel beachten? Die neue Broschüre beantwortet anhand

eines Beispiels die wichtigsten Fragen rund um den Eintritt in die berufliche Vorsorge, das Ansparen des Altersguthabens, die Pensionierung und die Leistungen bei Invalidität und Tod. Das Glossar und ein Muster-Vorsorgeausweis runden die Broschüre ab. Sie ist kostenlos in Deutsch und Französisch erhältlich und kann über die Website des SVV bestellt werden. ■

www.svv.ch

Neuer Auftritt von berufsbildung.ch

Das dreisprachige Portal «berufsbildung.ch» des Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB bietet Berufsbildungsverantwortlichen, Mitarbeitenden von Organisationen der Arbeitswelt, Berufsberaterinnen und weiteren Nutzern umfangreiche Informationen rund um die Berufsbildung der Schweiz. In Zusammenarbeit mit dem Bund und den zuständigen Fachstellen ist die Online-Plattform grundlegend überarbeitet worden. Die

Rubrik «Themen» enthält eine Übersicht für einen schnellen Überblick zu zahlreichen relevanten Bereichen der Berufsbildung. Unter «Lexikon» findet sich das Referenzwerk «Lexikon der Berufsbildung» mit präzisen Angaben zum schweizerischen Berufsbildungssystem. Ausserdem stehen zu fast allen Themen des Portals zusätzliche Unterlagen wie Fotos, Texte, Grafiken oder Präsentationen zur freien Verfügung. ■

www.berufsbildung.ch

AUSBLICK

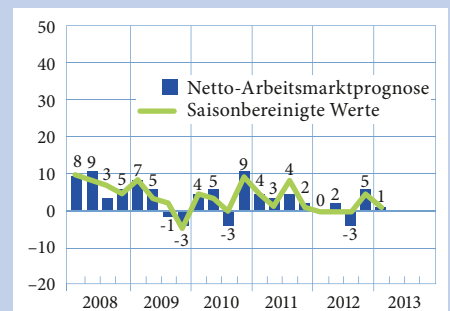
Konstante Beschäftigung

Gemäss der neusten Prognose von Manpower bleiben die Beschäftigungsaussichten in der Schweiz im ersten Quartal 2013 stabil.

Laut dem Arbeitsmarktbarometer Schweiz von Manpower für das erste Quartal rechnen acht Prozent der 753 befragten Arbeitgeber mit einer Zunahme ihrer Personalbestände, während sieben Prozent einen Rückgang und 84 Prozent keine Veränderung erwarten. Die saisonbereinigte Netto-Arbeitsmarktprognose beträgt damit plus ein Prozent. Im Quartalsvergleich entspricht dies einem Rückgang um drei Prozent, im Jahresvergleich einem Anstieg um ein Prozent. Die neusten Zahlen zeigen, dass der Arbeitsmarkt nach wie vor robust ist. Gemäss Manpower-Generaldirektor Charles Bélaz ist dies vorab dem weiterhin stabilen Binnenmarkt zu verdanken.

Vier der sieben untersuchten Regionen weisen für das erste Quartal positive Beschäftigungsaussichten auf. Spitzenreiter ist die Zentralschweiz. Demgegenüber werden die Aussichten in der Region Zürich so schlecht bewertet wie noch nie seit der Einführung der Studie. Grund dürfte auch die unsichere Lage im Bankensektor sein. Aufgeschlüsselt nach Branchen sind die Aussichten für Stellensuchende im Service public und im Sozialwesen am besten, während sie sich im Dienstleistungsbereich spürbar und in der Industrie deutlich verschlechtert haben. ■

Arbeitsmarktbarometer Schweiz



Quelle: Manpower

Schweizer Privatversicherer brauchen gleich lange Spiesse

Die Schweizer Versicherungswirtschaft braucht Rahmenbedingungen, welche die Attraktivität des Standorts Schweiz langfristig sichern. Dafür sind auch international anerkannte Standards nötig. Die Schweizer Privatversicherer beobachten die regulatorischen Entwicklungen deshalb aufmerksam. Der Schweizerische Versicherungsverband (SVV) hat kürzlich über aktuelle Regulierungsprojekte in der EU informiert.

Die Schweizer Versicherungsindustrie ist hervorragend positioniert. Sie ist eine wichtige und verlässliche Stütze des Schweizer Finanzplatzes und der Wirtschaft. Der hohe Grad an internationaler Exponiertheit ruft allerdings nach Rahmenbedingungen, die den Standort Schweiz für Unternehmen – und damit auch für Arbeitsplätze – langfristig attraktiv machen.

Dafür braucht es insbesondere im europäischen Umfeld anerkannte Standards, die das Funktionieren des Versicherungsmarktes unterstützen. Aufsichtsrechtliche Anforderungen müssen über die Grenzen hinaus international weiterentwickelt werden. Im Rahmen einer internationalen Fachtagung des SVV in Zürich wurde über die wichtigsten regulatorischen Entwicklungen in der EU und ihre Auswirkungen auf die Schweizer Versicherungswirtschaft informiert und diskutiert.

Probleme wegen

Verzögerung von «Solvency II»

Der Vergleich des Schweizer Solvenztest SST mit der provisorischen Ausgestaltung der europäischen Richtlinie nach «Solvency II» zeigt, dass die Kapitalanforderungen nach SST für die Lebensversicherer derzeit wesentlich strenger sind. Dadurch entstehen Wettbewerbsverzerrungen zwischen Schweizer Versicherern und Versicherungsgesellschaften mit Sitz in der EU. Ein Swiss Finish in dieser Art ist gemäss SVV nicht angebracht und muss beseitigt werden.

Die wiederholte Verzögerung des EU-Projektes «Solvency II» stellt die Schweizer Assekuranz vor grosse Herausforderungen. Zwei Aspekte stehen im Vor-

dergrund: Erstens bleiben erhebliche Unterschiede zwischen den Kapitalanforderungen in Europa und in der Schweiz bestehen, solange unklar ist, wie die Aufsichtsregime verglichen werden sollen. Zweitens können in der Schweiz die notwendigen Anpassungen der rechtlichen Grundlagen für eine mit «Solvency II» vergleichbare Aufsicht nicht vorgenommen werden, solange nicht feststeht, wie und wann diese Regelung eingeführt wird. Die Schweiz braucht die Äquivalenz der Aufsichtsregime der EU und der Schweiz – und dementsprechend eine kompetente, starke Finanzmarktaufsicht.

Monopolversicherer im privaten Markt

Mit ihrer Elementarschadenversicherung verfügt die Schweiz über eine weltweit einzigartige Versicherungslösung: Die Versicherer übernehmen die Kosten aus Naturereignissen (Überschwemmungen, Hagel, Sturmwinde, Lawinen etc.) landesweit rasch und vollumfänglich im Rahmen der versicherten Summen. Somit entsteht keine zusätzliche Last für den Steuerzahler. Die Privatversicherer und die kantonalen Gebäudeversicherer mit Gebietsmonopolen haben bisher in der Elementarschadenversicherung ausgezeichnet zusammengearbeitet.

Neuerdings bieten zwei kantonale Gebäudeversicherer auch private Zusatzversicherungen an, teilweise über die Kantons Grenzen hinaus. Sofern diese Expansion wettbewerbskonform er-

folgt – nach dem Grundsatz gleich langer Spiesse für alle Mitbewerber – ist nichts dagegen einzuwenden. Wettbewerbsverzerrungen und massive Eingriffe in die Wirtschaftsfreiheit hingegen schaden dem heute gut funktionierenden System.

Stossend ist insbesondere, dass die Monopolisten Produkte nach dem für die Privatversicherer geltenden Versicherungsvertragsgesetz VVG anbieten können, ohne jedoch von der Finma überwacht zu werden. Die Kantone, die als Anbieter auftreten, regulieren demnach ihren Marktauftritt selber. Das Schweizerische Bundesgericht hat sich für den Markteintritt der Monopolversicherer ausgesprochen, das Versicherungsabkommen der EU mit der Schweiz von 1989 dabei aber nicht gewürdigt. Wie die EU-Gremien die Ausdehnung von Versicherungsmonopolen in der Schweiz vor diesem Hintergrund beurteilen, ist noch offen.

Differenzierte Prämien

Der Schweizerische Versicherungsverband verfolgt die regulatorischen Entwicklungen in der EU sehr aufmerksam. Weil die Schweiz im Sinne des autonomen Nachvollzugs europäische Regelwerke oft übernimmt, sind sie auch für die Assekuranz von Bedeutung. Der «Antidiskriminierungs-Entscheid» des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur geschlechtsspezifischen Tarifierung findet zwar keine Anwendung in der Schweiz. Risikodifferenzierte und damit auch geschlechtsspezifische Prämien sind weiterhin erlaubt. Die Schweizer Assekuranz setzt sich dafür ein, dass dies hier auch so bleibt. ■ (SVV/Pfi.)

Reform-Schlüssel Rentenalter

Die Leitlinien des Bundesrats zur Reform der Altersvorsorge gehen in die richtige Richtung. Nötig ist aber auch die sukzessive Anhebung des Rentenalters. **Thomas Daum**



Bild: Rob Lewis

Thomas Daum ist Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

In seinen «Leitlinien der Reform der Altersvorsorge 2020» anerkennt auch der Bundesrat offiziell den Handlungsbedarf in der ersten und zweiten Säule. Damit stellt er sich klar gegen jene linken und gewerkschaftlichen Kreise, welche die absehbare, drastische Verschlechterung der AHV-Rechnung in den kommenden Jahren und die Probleme in der beruflichen Vorsorge verdrängen wollen. Mit rabulistischer Detailkritik an den Perspektiven-Rechnungen für die AHV, mit unvollständigen Aussagen zur historischen Entwicklung des AHV-Haushalts und mit dem Hinweis auf die aktuelle Börsenhausse versuchen die «Verharmloser» einen Negativ-Trend wegzureden, der sich nicht leugnen lässt. Die Leichtfertigkeit dieser Position wird vollends deutlich, wenn ihre Vertreter gleichzeitig eine Erhöhung der AHV-Renten um zehn Prozent verlangen, was über 3,6 Milliarden Franken kosten würde.

Der Bundesrat richtet seine Leitlinien auf das Ziel aus, das Leistungsniveau der ersten und zweiten Säule zu erhalten. Dem kann aus sozial- und wirtschaftspolitischen Überlegungen grundsätzlich zugestimmt werden. Gleichzeitig ist aber darauf hinzuweisen, dass dieses Ziel mit Kosten verbunden ist, die nicht ohne Weiteres den Arbeitgebern und den Versicherten über Beitragserhöhungen oder den Steuerzahlern mit staatlichen Zuschüssen aufgebürdet werden können. Der wichtigste Hebel, um das Spannungsverhältnis zwischen Leistungsstabil-

tät und Kostenbeschränkung zu entschärfen, ist die Anhebung des Rentenalters. Wenn die Menschen länger arbeiten, dann verringert sich der zusätzliche Finanzierungsbedarf, um die heutigen Renten auch künftig bezahlen zu können. Das gilt für die AHV ebenso wie für die zweite Säule.

Auch die bundesrätlichen Leitlinien setzen auf Anpassungen beim Rentenalter. Erstens soll im künftigen flexiblen Pensionierungssystem für Männer und Frauen dasselbe Referenzrentenalter von 65 Jahren gelten. Zweitens schlägt der Bundesrat Massnahmen vor, um das effektive Rücktrittsalter so stark wie möglich an das Referenz-Rentenalter anzunähern. Beide Reformelemente sind richtig und wichtig – sie gehen aber zu wenig weit. Um die zusätzlichen Kosten für die Erhaltung des Leistungsniveaus in einem tragbaren Rahmen zu halten, muss eine sukzessive Anhebung des Referenz-Rentenalters auf 67 Jahre ins Auge gefasst werden.

Auch die Unternehmen sind gefordert

Diese Forderung wird – nicht nur vom Bundesrat – mit der Begründung abgelehnt, der Arbeitsmarkt biete älteren Arbeitnehmern zu wenige Beschäftigungsmöglichkeiten. Das mag in manchen Fällen heute zutreffen, und eine Reform der Altersvorsorge zulasten der Arbeitslosen- oder der Invalidenversicherung wäre natürlich pervers. Bis aber nach einer entsprechenden Gesetzesrevision das Referenz-Rentenalter in Schritten von ein bis zwei Monaten pro Jahr auf 67 Jahre angehoben sein wird, dauert es noch bis tief in die 2020er-Jahre. Dann werden wegen der Verknappung des Arbeitskräfte-Angebots auch ältere Arbeitnehmer gesucht sein. Die demografische Entwicklung verlangt eben nicht nur Anpassungen in der Altersvorsorge, sondern auch Verhaltensänderungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt. Und: Die Unternehmungen müssen realisieren, dass sie künftig zu den Verlierern zählen, wenn sie das Arbeiten mit älter werdenden Belegschaften nicht bald als strategische Herausforderung annehmen. ■

Rolf Glauser, Stiftung Transfair, Thun

«Unsere Hauptaufgabe ist das Schaffen von Arbeitsplätzen»

Eigentlich ist Rolf Glauser Geschäftsführer eines ganz normalen Unternehmens, das erst noch zu den 15 grössten im Berner Oberland gehört. «Eigentlich» deshalb, weil von den gegen 300 Angestellten ein Grossteil eine IV-Rente bezieht. Glauser, der schon verschiedene Unternehmen geführt hat, sagt, was bei Transfair anders ist – und was genau gleich funktioniert. **Interview: Daniela Baumann**

Herr Glauser, was für Menschen arbeiten bei der Sozialfirma Transfair?

Rolf Glauser: Unsere Mitarbeitenden erhalten aus psychischen Gründen eine IV-Rente und haben ganz unterschiedliche Hintergründe. Akademiker und ehemalige Firmeninhaber sind genauso darunter wie Menschen ohne Ausbildung. Wir haben auch immer einige Junge, teils unter 20-jährig.

Neben geschützten bietet Transfair auch etwa 50 normale Arbeitsplätze. In welchen Bereichen?

Wir erbringen einerseits verschiedene Dienstleistungen für Unternehmen, zum Beispiel betreuen wir Online-Shops, stellen Steinschlag-Schutznetze her und personalisieren mit Lasertechnik die verschiedensten Materialien. Andererseits gehören wir zu den grössten Gastronomen in Thun und betreiben mittlerweile sechs Restaurants sowie einen Catering-Service. Für all diese Tätigkeiten benötigen wir Fachpersonal – zum Beispiel Köche und Serviceangestellte –, das die psychisch beeinträchtigten Mitarbeitenden anleitet. In unserem dritten Tätigkeitsfeld, der Abklärung der beruflichen Möglich-

keiten, ist teils schwierig, den Interessenten klar zu machen, dass es eine grosse Herausforderung darstellt, bei uns zu arbeiten.

Was macht die Zusammenarbeit mit psychisch beeinträchtigten Menschen so speziell?

Es braucht manchmal sehr viel Geduld. Ausserdem kommt es nicht selten vor, dass die Mitarbeitenden einfach nicht zur Arbeit erscheinen. Diese kurzfristigen Ausfälle erfordern eine entsprechende Arbeitsplanung. Ich selber stehe selten im direkten Kontakt mit ihnen und wüsste nicht, ob ich über die nötige Ausdauer verfügen würde. Auf der anderen Seite ist es aber auch eine Freude zu sehen, wie sie bei der Arbeit aufblühen.

Wie sehen die beruflichen Zukunftsperspektiven Ihrer Mitarbeitenden aus?

Die Hauptaufgabe von Transfair ist nicht primär die Integration in den ersten Arbeitsmarkt, sondern die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit psychischen Problemen. Das war auch die ursprüngliche Idee eines Arztes der Psychiatrischen Dienste Thun, der 1995 Transfair gründete. Teilweise bleiben unsere Mitarbeitenden, die freiwillig und aus eigener Initiative zu uns kommen, über Jahre hinweg; manche werden hier pensioniert. Leider gelingt es nur etwa einem bis zweien pro Jahr, wieder im Erwerbsleben Fuss zu fassen. Etwas höher ist die Erfolgsquote bei jenen Personen, die uns von der IV-Stelle des Kantons Bern explizit mit dem Ziel zugewiesen werden, sie mit entsprechenden Trainings wieder auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt hinzuführen.

Wie beurteilen Sie die Bereitschaft der Unternehmen, Menschen mit psychischen Schwierigkeiten zu integrieren?

Wir pflegen eine sehr gute Zusammenarbeit mit einzelnen Arbeitgebern aus der Region. Sie klopfen immer wieder an, wenn sie einen Mitarbeitenden suchen – sei es auch nur für ein paar Monate

«Ich bewundere unsere Mitarbeitenden, die jeden Morgen hier anrücken und arbeiten – und das für wenig Geld.»

keiten und der Integration von Personen, die aus dem Arbeitsprozess gefallen sind, beschäftigen wir unter anderem Sozialpädagogen und Job-Coaches.

Ist es schwierig, diese Stellen zu besetzen?

Ja und nein: Häufig haben Bewerbende die falsche Vorstellung, dass sie bei uns ein gemütliches «Jöbli» finden. Dem ist aber nicht so, im Gegenteil. Wir haben genau gleich wie andere Unternehmen eine wirtschaftliche Aufgabe zu erfüllen; auch bei uns herrscht Zeit- und Qualitätsdruck. Zusätzlich arbeitet man mit speziellen Menschen zusammen. Es

oder ein halbes Jahr. Angesichts der aktuell ungünstigen Wirtschaftslage ist es für ein Unternehmen jedoch besonders schwierig, solche Menschen aufzunehmen. Ich bin deshalb eher skeptisch, dass es gelingen wird, 16 000 IV-Bezüger zu integrieren, wie es mit der IV-Revision 6a vorgesehen ist.

Hat die laufende IV-Revision auch für Transfair konkrete Auswirkungen?

Ja, die Renten von Mitarbeitenden werden vermehrt überprüft, was für sie ein grosser Stress ist. Es gibt immer wieder Fälle von Menschen, die von Rentenkürzungen betroffen sind, obwohl sie wirklich gravierende Probleme haben. Natürlich gibt es auch umgekehrte Beispiele. Besonders psychische Beeinträchtigungen sind schwierig zu beurteilen, da sie individuell sehr unterschiedlich empfunden werden.

Was hat eine Anstellung bei Ihnen für die Rente der jeweiligen Person zur Folge?

Das hat keinen Einfluss auf die Rentenhöhe, da wir unseren Mitarbeitenden nur eine kleine Entschädigung zahlen. Viele von ihnen bezogen schon Ergänzungsleistungen, bevor sie zu uns kamen. Deshalb lohnt es sich für sie finanziell gar nicht, zu arbeiten. Sie sind manchmal an einer Lohnerhöhung für gute Arbeitsleistungen überhaupt nicht interessiert, da sich dies negativ auf die Ergänzungsleistungen auswirken würde. Es ist klar: Der Arbeitsanreiz muss erhöht werden. Ich bewundere diese Menschen, die jeden Morgen hier anrücken und arbeiten – und das für wenig Geld.

Was kann Transfair den Mitarbeitenden neben einem Arbeitsplatz und einem kleinen finanziellen Zustupf bieten?

Der bescheidene Lohn ist in der Tat bloss eine positive Nebenerscheinung. Vielmehr gibt die Beschäftigung unseren Mitarbeitenden eine Tagesstruktur, Kontakt zu anderen Menschen, aber auch die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und ihr Selbstbewusstsein zu stärken.

Wie hat sich die finanzielle Situation von Transfair in den letzten Jahren entwickelt?



Bild: Daniela Baumann

Rolf Glauser führt seit 2007 die Sozialfirma Transfair in Thun. Die geschützte Werkstätte bietet über 200 Menschen, die aus psychischen Gründen eine IV-Rente beziehen, einen Arbeitsplatz. Daneben klärt Transfair im Auftrag der IV die Möglichkeiten zur beruflichen Integration von jährlich 120 Personen ab. Glauser studierte Chemie und Wirtschaftsrecht und leitete zuletzt die Firma Gerberkäse. Er ist Präsident des Arbeitgeberverbands Wirtschaftsraum Thun und Berner Oberland.

Als ich 2007 die Geschäftsführung übernommen habe, war Transfair völlig überschuldet, hatte zahlreiche Ausstände, Minuskapital, keine Rückstellungen. Kurzum: Die Situation war schlimm. Dies war der Grund, weshalb man eine Führungsperson mit wirtschaftlichem Hintergrund einstellte. Das Hauptproblem war, dass die Produkte und Dienstleistungen viel zu günstig angeboten wurden. Das konnte nicht funktionieren. Ausserdem hatten alle Angestellten pro Stunde eine zehnminütige bezahlte Pause zugute. Als ich eingriff, kam ich zu Beginn unter Beschuss: Das sei typisch für einen aus der Wirtschaft. Doch dank solcher Korrekturen, neuer Tätigkeiten und Aufträge sowie Spenden gelang es, aus den Schulden herauszukommen. Wir arbeiten mittlerweile zu zwei Dritteln eigenwirtschaftlich und kommen gut über die Runden.

Was sind weitere Ziele von Transfair?

Wir sind momentan an verschiedenen Orten eingemietet und der Platz ist knapp. Deshalb überlegen wir uns, alles unter einem Dach zu vereinen, wodurch sich auch die Abläufe vereinfachen lies-

sen. Ausserdem geht es nun darum, das in den letzten Jahren stark gewachsene Arbeitsvolumen zu konsolidieren. In der Integration hingegen werden wir ausbauen müssen, denn die Nachfrage nach Massnahmenplätzen nimmt laufend zu. Für uns als Institution ist das eine willkommene Einnahmequelle, aber gesellschaftlich ist es natürlich eine unerfreuliche Entwicklung.

Mit welchen Herausforderungen sind Sie derzeit konfrontiert?

Wir sind immer von der Wirtschaftslage abhängig. In der Gastronomie ging es in den letzten Jahren umsatzmässig stark aufwärts. Aktuell verzeichnen wir aber eine Abflachung. Bei den Dienstleistungen verfügen wir über eine erfreulich hohe Grundauslastung mit ständigen Aufträgen von etwa 65 Prozent. Den Rest müssen wir kurzfristig akquirieren. Da merken wir auch, dass die Betriebe Arbeiten, die sie bei voller Auslastung gerne an uns abgeben, nun vermehrt selber erledigen. ■

Urteil**Beweiskraft eines Arztzeugnisses**

Der Beweis für eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit wird in der Regel durch ein ärztliches Zeugnis erbracht. Hat der Arbeitgeber Zweifel am Arztzeugnis, kann er eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Die Verweigerung derselben führt nicht automatisch zur Verneinung der Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitnehmer kann auch andere Beweise vorlegen.

Sachverhalt

Dem Arbeitnehmer A. wurde mündlich gekündigt. Noch gleichentags suchte er seinen Hausarzt Dr. P. auf, welcher ihn für rund zwei Monate zu 100 Prozent krankschrieb. Die Arbeitgeberin X. forderte A. nach rund einer Woche auf, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, die wiederum rund eine Woche später stattfinden sollte. A. weigerte sich, dieser Aufforderung nachzukommen. Strittig war, ob A. für die (gesamte) Dauer seiner vom Hausarzt attestierten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung hat.

Aus den Erwägungen

3.3 Die Beweislast für eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit trägt nach der allgemeinen Beweislastregel von Art. 8 ZGB der Arbeitnehmer, da dieser aus seiner Arbeitsunfähigkeit Rechte ableitet. Der Beweis wird in der Regel durch ein ärztliches Zeugnis erbracht. Hat der Arbeitgeber begründeten Anlass, die Richtigkeit des ihm vom Arbeitnehmer vorgelegten Arztzeugnisses in Frage zu stellen, ist er nach herrschender Auffassung als Ausfluss der Treuepflicht auch ohne entsprechende vertragliche Grundlage berechtigt, den Arbeitnehmer anzuhalten, sich vom Vertrauensarzt untersuchen zu lassen, und der Arbeitnehmer im Sinne einer Obliegenheit verpflichtet, dieser Anordnung Folge zu leisten. Verweigert der Arbeitnehmer den Besuch beim Vertrauensarzt, obschon die Aufforderung sachlich gerechtfertigt war, darf er als gesund gelten und besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wobei einzelne Autoren verlangen, dass eine Abmahnung vorausgegangen ist. In jedem Fall ist die Verweigerung einer vertrauensärztli-

chen Untersuchung geeignet, Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit nahezulegen.

3.5 A. stellt sich auf den Standpunkt, er habe seine Arbeitsunfähigkeit durch die Atteste von (seinem Hausarzt) Dr. P. rechtsgenügend bewiesen. Es hätten objektiv keine begründeten Zweifel an dessen Zeugnissen vorgelegen.

3.6 Das Bundesgericht hatte in seinem Urteil vom 12. Dezember 1995 (JAR 1997 S. 132 ff.) ausgeführt: «C'est au salarié qu'il incombe d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler au sens de CO 324a (CC 8). En cas de maladie, d'accident ou de grossesse, celui-ci aura le plus souvent recours à un certificat médical. Un tel document ne constitue pas un moyen de preuve absolu; l'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée. Si la force probante d'un certificat médical n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses. Il n'est pas nécessaire que le certificat décrive l'atteinte à la santé, question qui est en principe couverte par le secret médical. L'employeur est cependant en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré de l'empêchement par un médecin conseil. On exigera de lui qu'il requière cet examen sans délai. Sauf exception, le refus du salarié de se soumettre à un tel examen de contrôle pourra être interprété comme l'aveu du caractère non sérieux du certificat produit.»



In BGE 125 III 70 ff. E. 3.c erwog das Bundesgericht zum Vorbringen, die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung durch einen Psychiater sei persönlichkeitsverletzend: «Ob die Arbeitgeberin ihre Lohnfortzahlung mindestens bei begründeten Zweifeln von einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen kann oder ob eine Obliegenheit der Arbeitnehmer, sich auf entsprechende Aufforderung hin einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, ausdrücklich vereinbart sein muss, ist in der Lehre umstritten. Jedenfalls war die Klägerin für ihre unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Hinblick auf die Lohnfortzahlung beweisbelastet. Die Beklagte konnte daher der Klägerin mitteilen, dass sie an ihrer Arbeitsunfähigkeit zweifelte und ihre Lohnfortzahlung von einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen wolle. Die Aufforderung an die im massgebenden Zeitpunkt noch krankheitsabwesende Klägerin, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, kann grundsätzlich nicht als Persönlichkeitsverletzung qualifiziert werden.»

3.7 Zu Recht weist A. darauf hin, dass das Bundesgericht ausführte, die Arbeitgeberin habe die vertrauensärztliche Untersuchung unverzüglich zu fordern. Einerseits kann aber auch das Bundesgericht nur gemeint haben, es dürfe nach Aufkommen der Zweifel an



Illustration: Livia Lüthi

der Arbeitsunfähigkeit mit der Aufforderung nicht über Gebühr zugewartet werden. Andererseits wird das Erfordernis der Unverzüglichkeit auch in der Lehre relativiert, indem ausgeführt wird, der Beweiswert der vertrauensärztlichen Untersuchung sinke, wenn sie zu spät vorgenommen werde.

3.8 Nach den tatsächlichen Feststellungen war die durch Dr. P. attestierte Erkrankung des zuvor an keinen gravierenden gesundheitlichen Problemen leidenden A. unmittelbare Folge des Kündigungsgesprächs. X. musste aufgrund des zeitlichen Ablaufs und des Verhaltens von A. auch ohne explizite ärztliche Diagnose davon ausgehen, dieser leide an einer Art Schockzustand bzw. an einer irgendwie gearteten psychischen Störung. Da solche Schockzustände in der Regel nicht lang andauernd nachwirken und gerade bei psychischen Störungen ein grosser ärztlicher Interpretationsspielraum hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit besteht, durfte X. zumindest nach einer gewissen Zeit Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit von A. haben, gerade zumal die von jenem eingereichten Arztzeugnisse keine Diagnose enthielten. Eine solche Diagnose fällt zwar unter das Arztgeheimnis und kann vom Arbeitgeber nicht verlangt werden, doch ist dem Arbeitgeber gerade in solchen Fällen das Recht zuzuerkennen, die Arbeitsfähigkeit durch einen Vertrauensarzt be-

stätigen zu lassen. An dieser Möglichkeit, ihre Zweifel zu erhärten, wurde X. jedoch durch die Verweigerung der vertrauensärztlichen Untersuchung durch A. gehindert. Damit beging A. eine Beweisvereitelung, indem er X. verunmöglichte, den Gegenbeweis anzutreten. Mit der Anordnung der Untersuchung hat X. auch nicht etwa über Gebühr zugewartet. Vielmehr hat sie spätestens nach Erhalt des zweiten Arztzeugnisses (also rund eine Woche nach Beginn der angeblichen Arbeitsunfähigkeit) reagiert, in einem Zeitpunkt, in dem sie an der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit zu zweifeln beginnen durfte.

3.9 Es stellt sich die Frage, wie die Verweigerung der vertrauensärztlichen Untersuchung im Rahmen der Beweiswürdigung zu werten ist. Zwar kann die Verweigerung des Besuchs beim Vertrauensarzt nicht per se dazu führen, dass die Arbeitsunfähigkeit verneint wird, doch muss verlangt werden, dass die vom Arbeitnehmer vorgelegten Beweise so hieb- und stichfest sind, dass eine andere Beurteilung durch den Vertrauensarzt ausgeschlossen erscheint. Andernfalls würde das Institut des Vertrauensarztes untergraben und der Betroffene von seinem vertragswidrigen Verhalten profitieren, indem seine Beweismittel in einem günstigeren Licht erscheinen als bei Vorliegen einer möglicherweise abweichenden Zweitmeinung des Vertrauensarztes.

4.0 In casu liegen zwar keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Atteste von Dr. P. als Gefälligkeitszeugnisse qualifiziert werden müssten. Insbesondere genügt hierfür die Bekanntschaft von A. und dem Arzt aus dem Tennisclub nicht. A. litt jedoch an einem diffusen, auf «weichen» Faktoren beruhenden Krankheitsbild (Wutgefühle, Verzweiflung, Angst, Schlafstörungen, Gefühle der Unsicherheit, Unruhe und Unsicherheit). Die Atteste von Dr. P. beruhen gemäss dessen Aussagen auf den Schilderungen von A. Auch wenn Dr. P. daher zum Schluss kam, dass es A. schlecht ging, hätte der Vertrauensarzt von X. durchaus zu einer anderen Beurteilung kommen können, und sei es bloss hinsichtlich des Grades der Ar-

beitsunfähigkeit. Der Arbeitnehmer kann der Arbeitgeberin die Wahl ihres Vertrauensarztes nicht vorschreiben. Die Weigerung von A. beruhte auf grundsätzlichem Widerstand gegen den Beizug eines Vertrauensarztes und nicht auf dessen angeblich schlechteren Kompetenzen.

4.1 Die Kammer kommt deshalb zum Beweisergebnis, dass A. der zweifelsfreie Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit zumindest für die gesamte Dauer seiner Abwesenheit misslingt. X. hegte jedoch nicht von Anbeginn der Abwesenheit von A. den Verdacht, dieser sei womöglich arbeitsfähig. Wie bereits ausgeführt, bezogen sich ihre Zweifel somit weniger auf die Erkrankung als solche, als auf deren Fortdauer. Es erscheint auch für die Kammer nachvollziehbar, dass A. aufgrund der (wenn auch nicht rechtsgültig) ausgesprochenen Kündigung in einen psychischen Ausnahmezustand geriet, aufgrund dessen er zumindest kurzfristig nicht mehr arbeitsfähig war. Solche psychischen Ausnahmezustände sind jedoch in der Regel regredient. Mit zunehmender Dauer der attestierten Arbeitsunfähigkeit verlieren die ins Recht gelegten Arztzeugnisse daher an Beweiskraft und die Verweigerung der vertrauensärztlichen Untersuchung lässt Zweifel an der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entstehen. Wäre die Untersuchung durch Dr. G. am besagten Termin durchgeführt worden, ist davon auszugehen, dass dieser allenfalls eine zukünftige, kaum aber eine zurückliegende Arbeitsfähigkeit festgestellt hätte. Aufgrund der ins Recht gelegten Arztzeugnisse gilt die Arbeitsunfähigkeit von A. für den Zeitraum vom Kündigungsgespräch bis zum Termin der vorgesehenen vertrauensärztlichen Untersuchung als erstellt.

4.2 A. hat gestützt auf Art. 324a OR für diesen Zeitraum (Red: bis zum vereinbarten Termin der Untersuchung) Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes im vollen Umfang. Dagegen hat A. für die Zeit danach keinen Lohnanspruch.

Urteil der 2. Zivilkammer des Obergerichts des Kantons Bern, 9. März 2012 (ZK 10 666)

*Urteil***Zeichnungsberechtigung**

Die Anmassung einer Zeichnungsberechtigung kann auch dann als krasser Treuebruch qualifiziert werden, der eine fristlose Entlassung rechtfertigt, wenn kein materieller Schaden entstanden ist. Das Unternehmen kann dadurch in eine seinem Ansehen nicht zuträgliche Situation geraten, erklären zu müssen, dass einer seiner Mitarbeiter sich eine Zeichnungsberechtigung angemasst hatte.

Sachverhalt

Mit Arbeitsvertrag vom 1. September 2005 stellte die X. GmbH A. als Finanzberater ein.

Am 25. Juni 2008 sprach X. mündlich die fristlose Kündigung aus, welche sie am nächsten Tag schriftlich bestätigte. X. hatte zur Begründung der fristlosen Entlassung angeführt, sie habe im Frühsommer 2008 erfahren, dass sich der für sie nicht zeichnungsberechtigte A. für eine berufliche Weiterbildung angemeldet und dabei unter Verwendung ihres Firmenstempels eigenhändig eine «Rechtsgültige Unterschrift des Arbeitgebers» angebracht habe. Zudem sei ihr zugetragen worden, dass A. hinter ihrem Rücken Versicherungsverträge vermittelt habe, über deren Provisionen unter dem Namen seiner Ehefrau, jedoch mit seiner Agentennummer, abgerechnet worden sei. Das Fass zum Überlaufen habe die Information gebracht, dass A. am 16. Juni 2008 eine Einzelfirma ins Handelsregister habe eintragen lassen, welche sie direkt konkurrenzieren. Nachdem A. schon zuvor wegen der Ausübung von Nebengeschäften mündlich verwahrt worden sei, habe X. am 25. Juni 2008 die fristlose Entlassung mit der Erwähnung «erneute Verletzung der Treuepflicht» ausgesprochen und am 26. Juni 2008 schriftlich bestätigt.

Aus den Erwägungen

5.3 Nach Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das

Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Abs. 3). Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab.

5.4 A. hat zur Anmeldung für eine Weiterbildung ein Formular benutzt, das er einerseits als Teilnehmer unterzeichnete. Das Formular enthält eine Rubrik «Arbeitgeber», in welcher A. handschriftlich X. aufgeführt hat. Diese Rubrik wird mit dem Hinweis «Bitte unterschreiben lassen, falls die Ausbildung vom Arbeitgeber bezahlt wird» eingeleitet und endet mit der Rubrik «Rechtsgültige Unterschrift(en) des (recte: Arbeitgebers) Arbeitnehmers». Daneben brachte A. den Firmenstempel von X. an und seine Unterschrift. Mit dieser wird gemäss Formular bestätigt, dass der Arbeitgeber die Ausbildung in der Höhe von 6800 Franken bezahlt, die Vertragsbestimmungen zur Kenntnis genom-

men hat und damit einverstanden ist. A. ist nicht für X. zeichnungsberechtigt.

5.5 Mit diesem Verhalten erweckte A. den Anschein, X. verpflichte sich zur Bezahlung des Kursgeldes von 6800 Franken, wobei er sich eine Zeichnungsberechtigung für X. anmasste. Darin durfte die Vorinstanz bundesrechtskonform einen krassen Treuebruch erblicken.

5.6 Was A. dagegen einwendet, vermag diese Beurteilung nicht zu entkräften. Er macht geltend, er hätte X. ohnehin angeben müssen, lässt aber unerwähnt, dass es hierfür gerade keiner Unterschrift von X. bedurft hätte, was A. angesichts der klaren Anweisung auf dem Formular nicht entgegen konnte. Auch wenn A. durch seine eigene Unterschrift X. nicht rechtsgültig verpflichten konnte, wie er zutreffend anführt, erweckte er gegenüber dem Vertragspartner zu Unrecht den Eindruck, X. werde die Ausbildung bezahlen. Er setzte sie damit dem Risiko aus, dass der Veranstalter der Weiterbildung sich für die Begleichung der Kurskosten zunächst an sie wenden würde. Sie hätte sich diesfalls in der unangenehmen und ihrem Ansehen nicht zuträglichen Lage befunden, erläutern zu müssen, dass sich einer ihrer Mitarbeiter eine Zeichnungsberechtigung angemasst hatte. Das Verhalten von A. war geeignet, das Vertrauen von X. in die Loyalität von A. nachhaltig zu zerstören. Ob tatsächlich





Illustration: Livia Lüthi

Urteil

Austrittsgrund im Arbeitszeugnis

Das Arbeitszeugnis muss die Leistungen und Tätigkeiten des Arbeitnehmers wahrheitsgemäss wiedergeben. Es soll Dritten erlauben, sich über den Arbeitnehmer ein zutreffendes Bild zu machen. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass im Arbeitszeugnis Dankesworte und Zukunftswünsche anzubringen sind.

Sachverhalt

A. (Arbeitnehmer) verlangte unter anderem, das Arbeitszeugnis sei wie folgt abzuändern:

- dass A. X. (Arbeitgeberin) per 31. August 2008 in gegenseitigem Einverständnis verliess,
- dass ihm X. für seine wertvollen Dienste dankt und ihm für seine berufliche Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht.

X. lehnte diese Begehren ab.

Aus den Erwägungen

Zum Beendigungsgrund im engeren Sinne ist zu sagen, dass die beantragte Änderung von A. nicht der Wahrheit entspricht. Das Arbeitsverhältnis wurde nicht im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst, sondern A. wurde von X. gekündigt, wobei A. die Kündigung nicht akzeptierte und mit diesem Prozess als missbräuchlich anfocht. Von gegenseitigem Einverständnis kann keine Rede sein.

Beim Vollzeugnis müssen Angaben zum Beendigungsgrund im engeren Sinne ohne Rücksichtnahme auf den diesbezüglichen Willen des Arbeitnehmers gemacht werden, wenn er zur Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmers beiträgt. Trägt der Beendigungsgrund nicht zur Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmers bei, kann dieser verlangen, dass diesbezügliche Angaben gestrichen werden, selbst

wenn sie für ihn ausschliesslich positiv wären.

A. verlangt aber nicht die Streichung des Beendigungsgrundes, sondern eine Korrektur des Beendigungsgrundes, die nicht der Realität entspricht. Deshalb ist die im Arbeitszeugnis enthaltene Formulierung «der Kläger hat uns per 31. August 2008 verlassen» beizubehalten.

Was das letzte Begehren von A. anbelangt, worin er geltend macht, es seien noch die Dankesworte und ausführlichere Zukunftswünsche im Arbeitszeugnis anzuführen, so hat X. zu Recht darauf hingewiesen, dass gemäss ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung kein rechtlicher Anspruch auf Dankesworte und Zukunftswünsche bestehe (Bundesgericht vom 8. April 2004, 4C.36/2004). Dass in einem Zwischenzeugnis vom 10. Juni 2008 Dankesworte enthalten sind, ändert daran nichts. Das Begehren ist deshalb abzuweisen, und es hat bei der ursprünglichen Formulierung zu bleiben.

Aus Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich (Ager., AN090188 vom 3. März 2011)

eine Schädigung von X. eintritt, ist mit Blick auf die Frage, ob X. die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zuzumuten ist, entgegen der Auffassung von A. nicht ausschlaggebend. Die fristlose Entlassung ist auch gerechtfertigt, wenn A. durch sein Verhalten bezeugt, dass er bereit ist, gegenüber Dritten die Eingehung einer namhaften finanziellen Verpflichtung durch X. vorzutäuschen. Von einer Bagatelle kann entgegen der Auffassung von A. nicht gesprochen werden. Wenn die Vorinstanz in diesem Verhalten einen krassen Treuebruch erblickte, welcher die fristlose Entlassung zu rechtfertigen vermochte, versties sie im Ergebnis nicht gegen Art. 337 OR. Ob auch die übrigen von der Beschwerdegegnerin vorgebrachten Verhaltensweisen einzeln oder in ihrer Gesamtheit eine fristlose Entlassung gerechtfertigt hätten, braucht bei dieser Sachlage nicht geprüft zu werden.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 12. Oktober 2011 (4A_346/2011)

www.arbeitgeber.ch

Personenfreizügigkeit und Arbeitsmarkt

Die neue Zuwanderung ist ein Gewinn für die Schweiz

Die Bilanz der Zuwanderung und der Personenfreizügigkeit ist für die Schweiz und die Wirtschaft klar positiv. Der Arbeitsmarkt wird gestärkt – und Missbräuche werden durch die flankierenden Massnahmen weitgehend verhindert. Zur Bekämpfung von problematischen Begleiterscheinungen sind nachhaltige Lösungen gefragt. **Valentin Vogt**

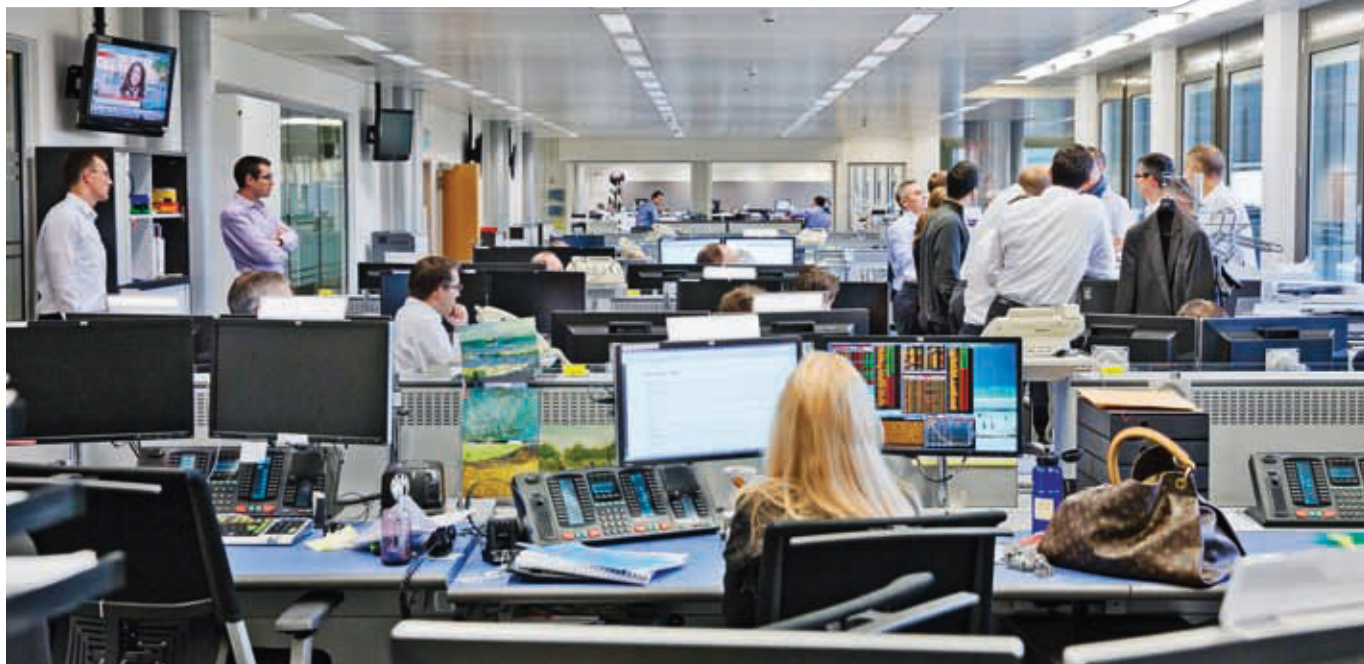


Bild: Keystone/Martin Rueschi

Ob im Dienstleistungssektor (hier bei einer Grossbank) oder in der Industrie: Der Arbeitsmarkt profitiert von der Zuwanderung.

Mit der neu entflammten Diskussion über die Zuwanderung hat auch die Kritik an der Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU wieder zugenommen. Dabei werden in der öffentlichen Diskussion häufig plakative Behauptungen vorgebracht und Vorurteile oder Ängste politisch bewirtschaftet. Die sachliche Auseinandersetzung mit den ökonomischen, demografischen und sozialen Fakten bleibt dagegen oft auf der Strecke, obwohl dazu reiches Datenmaterial zur Verfügung steht.

Seit bereits acht Jahren verfolgen verschiedene Bundesämter in den so genannten «Observatoriums-Berichten» die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt und die Sozialversicherungen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) rapportiert zudem jährlich über den Vollzug der flankierenden Massnahmen, und der Bundesrat hat am 4. Juli 2012 einen zusammenfassenden Bericht «über die Personenfreizügigkeit und die Zuwanderung in die Schweiz» publiziert. Noch nie wurde die Entwicklung des Arbeitsmarktes so intensiv beobachtet wie seit Einführung der Personenfreizügigkeit.

Die positiven Befunde im Detail

Aufgrund der kontinuierlichen Analyse sowie der mit dem Arbeitsmarkt verknüpften Sozialversicherungen lässt sich die Kritik an der Personenfreizügigkeit weitgehend entkräften – oder zumindest soweit relativieren, dass die Arbeitsmarktöffnung zur EU insgesamt als klarer Gewinn für die Schweiz bezeichnet werden kann. Dabei sind folgende Punkte hervorzuheben:

- Die Zuwanderung folgt der konjunkturellen Entwicklung und den Bedürfnissen der Wirtschaft. Sie nahm während der Boomjahre von 2006 bis 2008 stark zu und ermöglichte erst die volle Realisierung der Wachstumschancen, die diesen Boom antrieben. Sie ging im Gefolge der Rezession wieder zurück, aber nicht so stark wie zunächst erwartet, weil die Schweiz rasch wieder zum Beschäftigungswachstum zurückkehrte.
- Die Zuwanderung erfolgt überwiegend in Ergänzung zum inländischen Arbeitskräfteangebot und zeigt nur marginale Verdrängungseffekte. Die Nachfragesteuerung bringt eine differenzierte Al-

lokation der Arbeitskräfte entsprechend der Entwicklung der verschiedenen Branchen und Unternehmen. Dort, wo die Beschäftigung weniger positiv verlief, liegen die Gründe in der relativ rückläufigen Nachfrage nach wenig qualifizierten Arbeitskräften, wie sie für eine hoch entwickelte Volkswirtschaft typisch ist. Im unteren Qualifikationssegment zeigen sich zudem Substitutionseffekte, die mit der erschwerten Rekrutierung in Drittstaaten und der Höherqualifikation der inländischen Arbeitskräfte zusammenhängen.

- Verlauf und Struktur der Arbeitslosigkeit zeigen seit Einführung des freien Personenverkehrs dieselben Muster, wie sie auch in den vorangegangenen Jahrzehnten zu beobachten waren. Das Arbeitslosigkeitsrisiko hängt wesentlich von der Qualifikation der Betroffenen und ihrem Einsatz in mehr oder weniger von saisonalen Einflüssen und Konjunkturschwankungen bestimmten Branchen ab. Wichtig ist vor allem die Tatsache, dass die deutliche Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten der Schweizer und der Ausländer in erster Linie auf die hohe Arbeitslosigkeit der schon lange in der Schweiz weilenden Drittstaatsangehörigen zurückgeht und seit Einfüh-

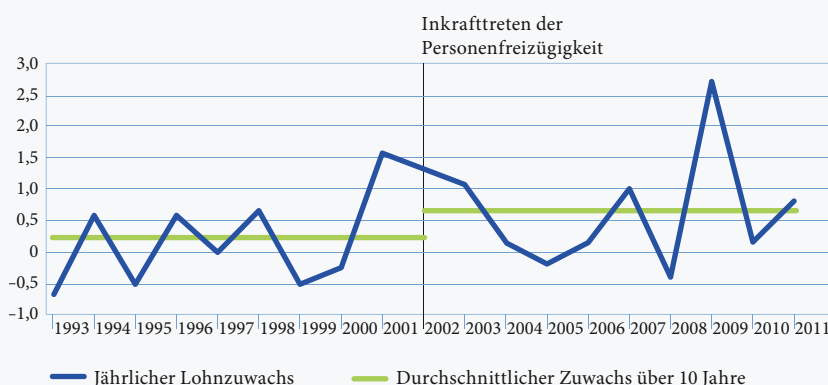
«Die Kritik an der Personenfreizügigkeit wird durch die Fakten weitgehend entkräftet.»

rung der Personenfreizügigkeit sogar etwas abgenommen hat. Bemerkenswert ist auch die geringe Differenz zwischen Schweizern und Deutschen.

- Die Lohnentwicklung (siehe Grafik) und die Lohnstrukturen wurden durch die Zuwanderung kaum negativ beeinflusst. Bei den unteren Lohnklassen ist kein genereller Lohndruck festzustellen. Der leicht dämpfende Effekt in den höheren Lohnklassen – die vor der Personenfreizügigkeit von Knappheitserscheinungen profitierten – ist sozialpolitisch unbedenklich. Er ent-

Entwicklung der Reallöhne

(Durchschnitt, jährliche Veränderung in Prozent)



Quelle: economieuisse

lastet ausserdem die hohen Schweizer Arbeitskosten, was für den Standort vorteilhaft ist.

- Die Öffnung unseres Arbeitsmarktes für EU-Arbeitskräfte führte nicht zur «Einwanderung» in unsere Sozialwerke: In der Invalidenversicherung ging die Zahl der Rentenbezüger aus den EU-27/Efta-Staaten seit 2000 um 12 Prozent zurück, während die Zahl der Schweizer Rentenbezüger um 24 Prozent zunahm. Noch stärker (61 Prozent) war dagegen die Zunahme der Rentenbezüger unter den meist schon vor längerer Zeit zugewanderten Drittstaatsangehörigen. In der Arbeitslosenversicherung (ALV) bezahlten die EU-27/Efta-Staatsangehörigen 2009 fast ebenso viele Leistungen, wie sie Beiträge bezogen. Deutsche und Franzosen weisen sogar ein besseres Beitrags-Leistungs-Verhältnis aus als die Schweizer. Auch in der ALV kommen die grossen Belastungen von den früheren und den wenig qualifizierten Zuwanderern.
- Die Zahl der Bezüger von Ergänzungsleistungen (EL) aus den EU-27/Efta-Staaten hat seit Einführung der vollen Freizügigkeit (2007) nur um vier Prozent zugenommen, gegenüber 13 Prozent bei den Schweizern und Drittstaatsangehörigen. Betrachtet man schliesslich die Sozialhilfequoten (2010), so liegen die EU-27/Efta-Staatsangehörigen nur 0,6 Prozentpunkte über den Schweizern und die Deutschen sogar 0,8 Prozentpunkte unter den Schweizern.

- Von einer «Plünderung» unserer Sozialwerke kann nicht die Rede sein, wenn im Jahr 2010 die EU-27/Efta-Staatsangehörigen 22 Prozent der Beiträge in die erste Säule bezahlten und nur 15 Prozent der Leistungen, inklusive EL, bezogen. Insbesondere für die AHV bedeutet die Zuwanderung aus den EU-27/Efta-Staaten eine Entlastung (Grafik Seite 16). Einerseits hilft sie, den Baby-Boomer-Buckel der kommenden zwei Jahrzehnte etwas zu glätten, und andererseits zahlen viele gut qualifizierte Migranten mehr Beiträge, als für ihre späteren Rentenbezüge angerechnet werden.

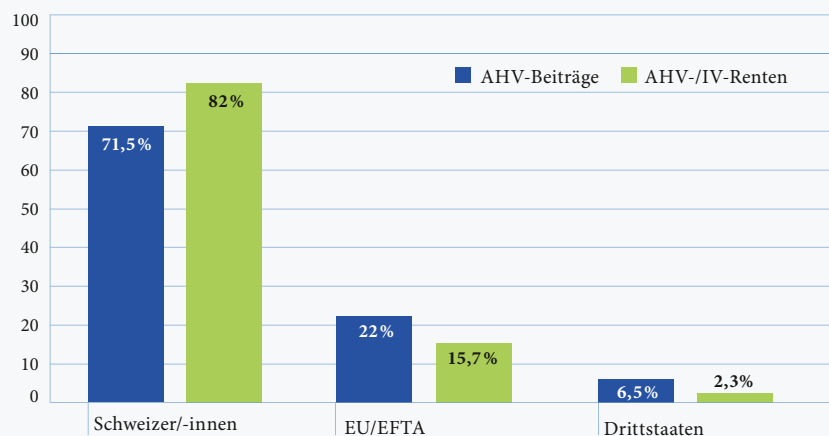
Stütze für den Arbeitsmarkt

Verschiedene Teilergebnisse der zitierten Berichte bestätigen, dass zwischen der «alten Zuwanderung» gemäss früherer Ausländerpolitik und der «neuen Zuwanderung» unter dem Regime der Personenfreizügigkeit unterschieden werden muss. Nur so ist eine faire Beurteilung der Vor- und Nachteile der Personenfreizügigkeit für die Schweiz möglich. Diese Beurteilung hat von der Tatsache auszugehen, dass die gute Verfügbarkeit der nötigen Arbeitskräfte allein aus dem relativ kleinen inländischen Arbeitsmarkt heraus nicht gewährleistet werden kann. Die Rekrutierung in der EU/Efta und – selektiv – in so genannten Drittländern bietet hier die nötige Ergänzung.

Die «neue Zuwanderung» füllt vor allem auch qualitative Lücken, weil mit ihr auch gut und sehr gut ausgebildete ►

Verteilung der AHV-Beiträge und AHV-/IV-Renten

nach Nationalitätengruppen, in Prozent



Quelle: BSV, alle beitragspflichtigen Einkommen berücksichtigt, eigene Darstellung.

► **Arbeitskräfte in die Schweiz kommen:** Verfügten unter den zwischen 1986 und 1994 zugewanderten Ausländern 51 Prozent über einen Abschluss auf Sekundarstufe II, so lag der entsprechende Anteil bei den «neuen Zuwanderern» (2002 bis 2010) bei 83 Prozent. Die Quote der Abschlüsse auf Tertiärstufe nahm zwischen den beiden Immigrationsperioden von 15 auf 51 Prozent zu. Das ist deutlich mehr als beim Total der Schweizer Erwerbstätigen (33 Prozent). Das Arbeitskräfteangebot hat also eine deutliche strukturelle Stärkung erfahren.

Die Notwendigkeit der Zuwanderung in den Arbeitsmarkt wird angesichts der demografischen Entwicklung noch zunehmen. Selbstverständlich müssen wir das Potenzial der einheimischen Bevölkerung mit Ausbildungsmassnahmen sowie einem stärkeren Einsatz der Frauen und der älteren Arbeitnehmenden bestmöglich ausschöpfen. Dafür braucht es zusätzliche Anstrengungen. Aber auch wenn wir alle Reserven mobilisieren, werden sie nie ausreichen, um vor allem den Bedarf an Fachkräften, Forschern und Kadern am Standort Schweiz zu decken.

Die flankierenden Massnahmen greifen

Eine nüchterne Analyse der vorliegenden Berichte ergibt auch, dass die flankierenden Massnahmen (FlaM) den Missbrauch der Personenfreizügigkeit für Lohn- und Sozialdumping weitgehend verhindern. Wenn aus den Daten

hervorgeht, dass die tieferen Löhne höchstens punktuell durch die Zuwanderung aus der EU unter Druck gekommen sind und sich in manchen Bereichen sogar verbessert haben, dann kann sicher nicht von einer allgemeinen Lohn-dumping-Gefahr gesprochen werden. Die aus dem jüngsten FlaM-Bericht zitierten Verstossquoten von bis über 30 Prozent müssen zudem stark relativiert werden, weil darin auch vermutete und Bagatelverstösse enthalten sind. Es scheint plausibel, unter Rückgriff auf die effektiv sanktionierten Verstösse von je nach Kategorie sechs bis zwölf Prozent Lohnunterbietungen auszugehen. Und auch das ist keine statistische Zahl, sondern das Resultat der meist gezielten Kontrollen.

Dieser Befund kontrastiert leider mit der öffentlichen Wahrnehmung, die von zahlreichen Medienberichten über die Beschäftigung osteuropäischer Arbeitskräfte zu Tiefstlöhnen geprägt ist. Selbstverständlich sind solche Missbräuche entschieden zu verurteilen. Aber in einer Gesamtbeurteilung der FlaM muss auch berücksichtigt werden, dass die Arbeitsleistungen, bei denen solche Missbräuche vorkommen, deutlich weniger als ein Prozent des gesamten Arbeitsvolumens ausmachen.

Trotz dieser Relativierung unterstützen unsere Verbände die Anpassung der FlaM, die die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit, die Durchsetzung von zwingenden Mindestlöhnen in Normalarbeitsverträgen sowie die Sanktionie-

rung aufgrund erleichtert allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsverträge verstärkt. Wir setzen uns auch für die operativen Verbesserungen des FlaM-Vollzugs ein, die vom Seco, den Paritätischen Kommissionen und den kantonalen Behörden in die Wege geleitet wurden. Weitergehende Verschärfungen der flankierenden Massnahmen lehnen wir dagegen ab. Das betrifft insbesondere die erweiterte Solidarhaftung der Erstunternehmer für ihre Subunternehmer, die nicht nur rechtlich bedenklich ist, sondern vor allem den KMU erheblichen Schaden zufügen würde.

Lösungen statt Schnellschüsse

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen und Analysen erscheint die Personenfreizügigkeit als Gewinn für die Schweiz und als notwendige Voraussetzung für die weitere wirtschaftliche Prosperität unseres Landes. Die positive Gesamtbilanz wird auch durch die Begleitscheinungen der Zuwanderung auf dem Immobilienmarkt, bei der Belastung der Infrastruktur oder im gesellschaftlichen Bereich nicht grundsätzlich infrage gestellt. Die Zuwanderung ist nämlich nicht Hauptursache der wachsenden Probleme in den genannten Bereichen, sondern hat nur bereits laufende kritische Entwicklungen verstärkt und beschleunigt.

Dennoch will sich die Wirtschaft verstärkt mit den Folgen der Zuwanderung ausserhalb des Arbeitsmarkts und der Sozialwerke auseinandersetzen und Vorschläge zur Abfederung der negativen Begleitscheinungen machen. Sie kann dabei in mancherlei Hinsicht an ihre Grundpositionen zur Infrastrukturentwicklung, zur Raumplanung oder zur Integration anknüpfen und diese im Lichte der Zuwanderung spezifisch konkretisieren. Mit Schnellschüssen können und wollen wir nicht aufwarten. Gefragt sind vielmehr nachhaltige Lösungen, die den Menschen in unserem Land auch künftig eine hohe Lebensqualität ermöglichen. ■

Valentin Vogt ist Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Sein Beitrag basiert auf seinem Referat an der Medienkonferenz der Wirtschaftsverbände zur Zuwanderung.

Die ideale Plattform für Ihr Inserat!



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

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

Anzeigenvermarktung



ZürichseeWerbe AG

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

Zürichsee Werbe AG

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

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

Ihr Partner für Ihren Werbeerfolg.

Angriffe auf die Personenfreizügigkeit

Initiativen von SVP und Ecopop schaden Wirtschaft und Wohlstand

Das angekündigte Referendum gegen die Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien, die SVP-Initiative gegen «Masseneinwanderung» und die Initiative von Ecopop: Sie alle wollen der Zuwanderung in die Schweiz neue Grenzen setzen. Die Initiativen sind mit dem Freizügigkeitsabkommen nicht vereinbar. Ihre Umsetzung würde der Wirtschaft und dem Wohlstand schaden.

Am 1. Juli 2013 wird Kroatien offiziell der EU beitreten. Die Schweiz wird über die entsprechende Erweiterung des Freizügigkeitsabkommens (FZA) verhandeln müssen, denn für die EU ist die Gleichbehandlung ihrer Mitglieder unabdingbar. Dabei wird es vor allem um Übergangsbestimmungen und den Zeitraum bis zur Einführung der vollen Personenfreizügigkeit mit Kroatien gehen. Im Dezember hat der Bundesrat das Verhandlungsmandat verabschiedet. Andererseits hat die SVP das Referendum gegen die Erweiterung angekündigt. Damit dürfte die Volksabstimmung 2014 oder eher 2015 stattfinden.

Ende 2010 lebten rund 34 000 Kroaten in der Schweiz. Aufgrund der geringen Bevölkerungszahl ist nicht mit einer überbordenden Zuwanderung aus Kro-

atien zu rechnen. Seit 2002 ist diese nur über Drittstaatenkontingente möglich und stark rückläufig. Die Ausdehnung des FZA auf Rumänien und Bulgarien trat am 1. Juni 2009 in Kraft. Die Schweiz beschloss, gegenüber Staatsangehörigen aus diesen Staaten arbeitsmarkt-relevante Beschränkungen wie separate Kontingente, Inländervorrang und Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuführen. Die Übergangsbestimmungen gelten bis Ende Mai 2016.

Kein Grossandrang

Die Zuwanderung aus Bulgarien und Rumänien ist bis heute sehr gering geblieben: 2011 sind aus diesen Ländern nur rund 2000 Personen in die Schweiz umgezogen. Vergleichbare Übergangsbestimmungen wird sich die Schweiz

auch im Fall von Kroatien ausbedingen. Davon abgesehen gilt jedoch für alle drei Länder: Die Zuwanderung erfolgt nicht unkontrolliert, sondern weil die Wirtschaft die entsprechenden Personen und ihre Qualifikationen nachfragt.

Die SVP-Initiative gefährdet den bilateralen Weg

Mit der Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» strebt die SVP nach mehr Schweizer Selbstbestimmung beim Thema Zuwanderung. Die Initianten verweisen auf angeblich negative Entwicklungen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Löhne, Mieten, Bodenpreise, Verbauung der Landschaft, Verkehrswege, Energie, Umwelt, Schulen, Gesundheitswesen und Sozialwerke. Als Hauptgründe werden die Zuwanderung aus der EU, der Familiennachzug, die offenen Grenzen und verschleppte Probleme im Asylwesen verantwortlich gemacht.

Die Initiative will unter anderem die Zuwanderung durch jährliche Höchstzahlen und Kontingente begrenzen und Aufenthaltsbewilligungen mit Kriterien wie Integrationsfähigkeit verknüpfen. Zudem verlangt sie, dass Staatsverträge, die diesen Forderungen widersprechen, neu ausgehandelt werden müssten.

Verzicht auf Gegenvorschlag

Der Bundesrat hat die Initiative der SVP zur Ablehnung empfohlen. Er verwirft das Begehren und verzichtet darauf, einen Gegenvorschlag zu formulieren. In ihrem umfassenden Bericht zur Personenfreizügigkeit und zur Zuwanderung in die Schweiz machte die Landesregierung zwar klar, dass sie in verschiedenen Problembereichen Handlungsbedarf sieht. Sie teilt jedoch die

Ist aus der Sicht der Wirtschaftsverbände weder zukunftstauglich noch problemgerecht: Die Kampagne und Initiative gegen «Masseneinwanderung».



Einschätzung der Wirtschaftsverbände, dass nur über themenbezogene, pragmatische Lösungen eine Verbesserung erreicht werden kann.

Die SVP-Initiative ist nach Meinung des Bundesrats mit dem bestehenden FZA mit der EU und der entsprechenden Konvention der Efta-Staaten nicht vereinbar. Ihre Umsetzung würde daher die bilateralen Beziehungen mit diesen wichtigen Partnern infrage stellen. Nach der erfolgten Botschaft des Bundesrats an das Parlament haben National- und Ständerat noch 18 Monate Zeit, dieses Geschäft zu behandeln (mit der Möglichkeit für eine zweimalige Verlängerung um ein Jahr). Mit einer Volksabstimmung ist deshalb Ende 2014 oder Anfang 2015 zu rechnen.

Ecopop: Vermischung mit Entwicklungspolitik

Die Umweltorganisation Ecopop (Association Ecologie et Population) befasst sich schon seit dem Jahr 1970 mit der Belastung einer immer grösseren Anzahl Menschen für die natürlichen Ressourcen. Ihr Kernanliegen ist der Erhalt der Lebensgrundlagen für Mensch und Natur. «Stopp der Überbevölkerung» ist die erste Initiative dieser Organisation. Sie fordert, dass die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz durch Zuwanderung im dreijährigen Durchschnitt nicht um mehr als 0,2 Prozent pro Jahr wachsen darf.

Die Initiative verfolgt aber noch ein weiteres Ziel: Die Schweizer Entwicklungshilfe soll vermehrt dafür sorgen, dass das Bevölkerungswachstum in armen Ländern über Familienplanung eingedämmt wird. Diese Vermischung politischer Ziele stösst nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch bei Entwicklungsorganisationen auf Kritik.

Einerseits macht es keinen Sinn, eine solche Zweckbindung in der Bundesverfassung festzuschreiben. Andererseits zeigen Erfahrungen aus der Entwicklungszusammenarbeit, dass es zur Senkung der Geburtenzahlen viel wirksamer ist, gezielt die Ausbildung junger Frauen zu fördern. Am 2. November 2012 konnte Ecopop die Initiative mit über 120'000 beglaubigten Unterschriften einreichen. Mit einer Volksabstimmung ist ab 2015 zu rechnen.

Gegen radikale Vorstösse und Staatsdirigismus

Die Schweizer Wirtschaftsverbände werden sich für die Personenfreizügigkeit mit Kroatien einsetzen und lehnen beide Zuwanderungs-Initiativen klar ab. Die von den jeweiligen Urhebern ins Feld geführten Argumente überzeugen bei näherem Hinsehen nicht. So lässt sich beispielsweise die oft gehörte Behauptung, dass die Zuwanderer Einheimische aus dem Arbeitsmarkt verdrängen, gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) nicht belegen. Die Arbeitslosenquote ist in beiden Bevölkerungsgruppen nach wie vor tief. Ausgeblieben ist, mit wenigen Ausnahmen, auch der Druck auf die Löhne: Seit 2002 sind die Reallöhne in der Schweiz um durchschnittlich 0,6 Prozent pro Jahr gewachsen – in den zehn Jahren davor waren

«Die beiden Initiativen bieten keine Perspektive – sie schaffen vielmehr neue Probleme.»

es lediglich 0,2 Prozent (mehr dazu im Beitrag ab Seite 14).

83 Prozent der heutigen Einwanderer verfügen mindestens über einen Schulabschluss auf Sekundarstufe II, 51 Prozent sogar über einen tertiären Abschluss. Die Einkommen dieser Personen sind entsprechend hoch und sie leisten damit auch einen wichtigen Beitrag an die Finanzierung der Sozialversicherungen, insbesondere der AHV und der IV. Der Bericht des Bundes hält fest: «Arbeitnehmende aus EU/Efta-Staaten leisten heute deutlich mehr Beiträge an diese Sozialversicherungen, als sie daraus beziehen.» Diese Fakten zeigen: Die Zuwanderung in die Schweiz hat sich gegenüber früheren Jahrzehnten stark verändert. Deshalb ist es falsch, ihr mit Rezepten aus der Vergangenheit zu begegnen. Die von der SVP geforderte Rückkehr zu Kontingenten und fixen Höchstzahlen führt zu Staatsdirigismus und mehr Bürokratie. Der Schweizer Arbeitsmarkt würde an Flexibilität und Attraktivität einbüßen.

Informations-Plattform zur Zuwanderung

Economiesuisse und der Schweizerische Arbeitgeberverband haben eine Internet-Plattform für eine konstruktive Zuwanderungspolitik aufgeschaltet. Dort finden Sie umfassende und ständig aufdatierte Informationen zum Thema – mit Fakten, News, einer Broschüre und Download-Möglichkeiten. ■

www.zuwanderungspolitik.ch

Das Wachstum der Wohnbevölkerung trägt zwar dazu bei, dass Engpässe in verschiedenen Bereichen entstehen – beispielsweise im Wohnungsmarkt oder bei der Verkehrs-Infrastruktur. Es ist aber nicht der Haupttreiber für diese Probleme. Noch stärker dafür verantwortlich sind die gestiegenen individuellen Ansprüche an die Wohnfläche und an die Mobilität.

Die Wirtschaft plädiert für sachgerechte Lösungen

Die Wirtschaftsverbände sind sich bewusst, dass die Begleiterscheinungen der Zuwanderung und des damit einhergehenden Bevölkerungswachstums angegangen werden müssen. Sie sind jedoch der Meinung, dass dies über sachgerechte Lösungen zu den einzelnen Themen geschehen soll. Die beiden Volksinitiativen und auch ein allfälliges Referendum gegen die Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien bieten hier keine Perspektive. Sie schaffen vielmehr neue Probleme.

Weil sie mit dem bestehenden EU-Freizügigkeitsabkommen nicht vereinbar sind, gefährden sie sogar das ganze Paket der Bilateralen Verträge I. Ein Vorgehen mit derart gravierenden Nebenwirkungen ist weder zukunftstauglich noch problemgerecht. ■

Dieser Beitrag basiert auf dem entsprechenden Faktenblatt zur Zuwanderung (herausgegeben von Economiesuisse und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband).

Interview mit Thomas Daum

«Der Stimmungswandel bei der Zuwanderung ist ernst zu nehmen»

Die Debatten über die Zuwanderung und ihre Folgen werden hitziger. Die Personenfreizügigkeit kommt unter Druck. Was bedeutet das für die Wirtschaft und die Arbeitgeber? Und wie reagieren sie auf Kritik und vorhandene Ängste? Antworten von Thomas Daum, dem Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. **Interview: René Pfister**

Herr Daum, es gibt Anzeichen, dass die Akzeptanz der Zuwanderung und der Personenfreizügigkeit in der Schweizer Bevölkerung sinkt. Das zeigen auch Umfragen und Berichte in den Medien. Können Sie das nachvollziehen – und was heisst das für Sie?

Thomas Daum: Für mich selbst kann ich das nicht nachvollziehen, aber es gibt dafür einige Erklärungen. Dazu gehören sicher die bekannt gewordenen Fälle von krassem Lohndumping, die zwar relativ zur Gesamtbeschäftigung nicht stark ins Gewicht fallen, in den Medien und in der Öffentlichkeit aber zu Recht für Empörung sorgen. Grundlegender scheint mir aber die Tatsache, dass mit der «neuen» Zuwanderung seit Einführung der Personenfreizügigkeit auch gut ausgebildete Arbeitskräfte in die Schweiz kommen, die eine gewisse – wie ich meine gesunde – Konkurrenz zu den qualifizierten einheimischen Beschäftigten darstellen. Das ist für die Betroffenen neu und führt bei ihnen teilweise zu Status-Ängsten, obwohl die Zuwanderung auch in diesem Arbeitsmarktsegment kaum Verdrängungseffekte zeigt. Sicher gerät die Zuwanderung auch wegen der Engpässe auf dem Wohnungsmarkt und im Infrastrukturbereich unter Druck, auch wenn diese zum grösseren Teil «hausgemacht» sind.

Haben Sie keine Bedenken, dass die Stimmung kippen könnte und die Chancen für Initiativen zur Beschränkung der Zuwanderung – von der SVP und von Ecopop – steigen?

Der Stimmungswandel ist ernst zu nehmen. Die Initiativen greifen das bestehende Unbehagen in der Bevölkerung auf und suggerieren einfache Lösungs-



Bild: Keystone/Lukas Lehmann

Plädiert für raumplanerische, baurechtliche und verkehrspolitische Massnahmen, um die Folgen der Zuwanderung abzufedern: Thomas Daum.

möglichkeiten, ohne näher auf deren effektive Umsetzbarkeit und vor allem auf ihren wirtschaftlichen «Preis» einzugehen. Dieser Preis wird hoch sein, denn beide Initiativen verlangen eine Neuverhandlung des Freizügigkeitsabkommens mit der EU, die realistischere nicht zum Ziel, sondern zur Kündigung dieses Abkommens führen wird. Wegen der «Guillotine-Klausel» stehen dann die gesamten Bilateralen Verträge I und der diskriminierungsfreie Zugang zum EU-Binnenmarkt auf dem Spiel.

Wo muss die Wirtschaft ansetzen, damit die Personenfreizügigkeit wieder eine breitere Zustimmung findet?

Wir müssen auf die Kritik an den Begleiterscheinungen eingehen und aufzeigen, dass die Personenfreizügigkeit

der Schweiz insgesamt viel mehr Vorteile als Probleme bringt. Aufgrund der nunmehr acht Berichte über die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit und die flankierenden Massnahmen können wir feststellen, dass die Personenfreizügigkeit – entgegen den gegnerischen Behauptungen – weder zu Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt noch zur Einwanderung in unsere Sozialwerke geführt hat. Wir profitieren vielmehr von der strukturellen Verbesserung des Arbeitskräfteangebots und von höheren Beitragsleistungen an die AHV.

Überdies haben die Zuwanderer zusätzliche Nachfrage in die Binnenwirtschaft getragen und so das Wachstum der gesamten Volkswirtschaft gestützt. Diese positiven Auswirkungen sind den problematischen Begleiterscheinungen

der Zuwanderung gegenüberzustellen, die wir nicht leugnen, aber sachlich aufarbeiten wollen.

Die Wirtschaftsverbände plädieren für «konstruktive und nachhaltige Lösungen», um problematische Begleiterscheinungen bei den Infrastrukturen – wie Verkehr und Wohnraum – abzufedern. Das tönt gut, aber was heisst das konkret?

Es geht zunächst darum, die Probleme in den genannten Bereichen zu analysieren und dabei klar zu machen, dass sie grundsätzlich auch ohne Personenfreizügigkeit bestünden. Sie werden durch die verstärkte Zuwanderung lediglich akzentuiert. Im Rückblick stellen wir fest, dass die Schweiz nach dem Stillstand der 1990er-Jahre in verschiedenen Belangen auf die ab 2004 eingetretene wirtschaftliche Dynamik nicht genügend vorbereitet war. Hier besteht Nachholbedarf, der nun zügig aufgearbeitet werden muss.

«Ich wünsche mir, dass die Bevölkerung die Fakten nicht aus den Augen verliert.»

Was für Massnahmen können rasch angegangen werden – und in welchen Bereichen?

Im Vordergrund stehen raumplanerische und baurechtliche sowie verkehrspolitische Massnahmen. Unsere Zonenordnungen sind noch vielerorts von den Ideen der 1980er-Jahre geprägt. Unter dem Eindruck zahlreicher früherer Bausünden hat man Angst vor höheren Ausnutzungen. Die Bauentwicklung erfolgte zu wenig in den bestehenden Kernen sowie aus den Kernen heraus und es entstand eine in isolierte Quartiere zerfallende Siedlungsstruktur. Demgegenüber brauchen wir den Mut zur differenzierten baulichen Verdichtung bis hin zu mehr Hochhäusern in den Städten und eine organische Siedlungsentwicklung, die eng mit der Entwicklung der Verkehrsinfrastrukturen verknüpft ist. Selbstverständlich ist auch

das öffentliche Baurecht auf diese Zielsetzung auszurichten. Darüber hinaus muss es aber auch vereinfacht und formell schweizweit harmonisiert werden, denn der heutige Vorschriften-Dschungel treibt die Baukosten in die Höhe. Aufgabe der Verkehrspolitik ist es schliesslich, die Mobilitätskapazitäten in enger Abstimmung mit der Raumordnung dort bereitzustellen, wo sie am meisten gebraucht und von den Nutzern auch bezahlt werden.

Es geistert auch das Schlagwort vom «Dichtestress» herum, nach dem Motto «Es wird eng im Land». Können Sie das nachvollziehen?

Ja und nein. Natürlich sind die Siedlungsgürtel um Zürich, am Genfersee oder in der Regio Basiliensis stark gewachsen, sind die Züge auf den Hauptachsen voll und steigen die Stautunden auf den Nationalstrassen Jahr für Jahr. Gleichzeitig drängen aber viele Menschen in diese Agglomerationen. Das urbane Leben ist «hip» und die Mobilitätsbedürfnisse nehmen massiv zu. Der Dichtestress ist zu einem erheblichen Teil selbst gewählt, das heisst, wer wirklich will und auf gewisse zeitgeistige Verhaltensweisen verzichtet, kann ihn erheblich reduzieren.

Zum Wachstum: Eine Studie der KOF bilanziert, dass die substantielle Immigration aus dem EU-/Efta-Raum zwar das Wachstum stimuliert. Die Auswirkungen auf das BIP pro Kopf und das Durchschnittseinkommen seien aber eher gering und würden auch künftig nicht substantiell sein. Anders gesagt: Es wird zwar Wachstum importiert, aber dem Einzelnen bringt das wenig. Was sagen Sie dazu?

Die KOF-Studie wird häufig nur in ihren relativierenden Passagen zitiert. Wichtig ist vorab der Befund, dass sich das BIP pro Kopf mit einem jährlichen Wachstum von 1 Prozent zwischen 2002 und 2010 in der Schweiz besser entwickelte als im OECD-Durchschnitt. Und das für die Wohlstandsentwicklung in einem Land entscheidende Brutto-Inlandeskommen erhöhte sich gemäss der Studie sogar jährlich um 2,1 Prozent! Das sind Werte, von denen wir in den 1990er-Jahren noch träumten. Und wenn die

KOF einerseits von einem kleinen Effekt der Personenfreizügigkeit auf das Wachstum des BIP/Kopf und der Arbeitsproduktivität spricht, erwartet sie andererseits in Zukunft doch positive Wachstumsimpulse von der qualitativen Verbesserung des Arbeitskräfteangebots.

«Die Personenfreizügigkeit bringt der Schweiz viel mehr Vorteile als Probleme.»

Von Gegnern der Zuwanderung wird kritisiert, die Wirtschaftsverbände würden die Probleme der Zuwanderung herunterspielen und einfach ihr Mantra vom gestärkten Arbeitsmarkt und der Notwendigkeit für die Wirtschaft herunterbeten.

Mit der Stagnation der 1990er-Jahre in den Köpfen und nach dem Einbruch von 2008/2009 konzentrierten wir uns vielleicht etwas zu stark auf die Wachstumsfrage und auf die Verteidigung der Personenfreizügigkeit gegen die ständigen Angriffe aus dem rechtskonservativen Lager. Damit gerieten die Begleiterscheinungen der Zuwanderung etwas in den Hintergrund. Wir haben das korrigiert und zusammen mit Economiesuisse und dem Gewerbeverband das Projekt «Wirtschaft für eine konstruktive Zuwanderungspolitik» lanciert, in dem alle Aspekte der Zuwanderung angesprochen werden sollen.

Zum Schluss: Wohin steuert die Zuwanderungsdebatte? Und was wünschen Sie sich mit Blick auf dieses «heisse» Thema?

Die Debatte wird von den Gegnern emotional geführt werden. Ich wünsche mir, dass die Bevölkerung dennoch die Fakten nicht aus den Augen verliert und im künftigen Wachstum der Schweiz den wahren Kern der Auseinandersetzung erkennt. Die Mehrheit wird sich dann für ein besseres «Wachstums-Management» und nicht für den Wachstums-Verzicht aussprechen. ■

Nein zur Energiestrategie des Bundes

Die «Energiestrategie 2050» des Bundes gefährdet die Versorgungssicherheit mit Strom und die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Exportindustrie: Diese Position vertreten der Branchenverband der MEM-Industrie, Swissmem, und der Wirtschaftsverband Scienceindustries. Die beiden Verbände lehnen die Energiestrategie deshalb ab.

Eine jederzeit lückenlose Versorgungssicherheit und im internationalen Vergleich wettbewerbsfähige Strompreise: Das sind die zentralen Anforderungen der Industrie an die Stromversorgung gemäss Swissmem und dem Wirtschaftsverband Chemie Pharma Biotech (Scienceindustries), deren Branchen für 73 Prozent der Güterexporte verantwortlich sind und mit rund 400 000 Mitarbeitenden in der Schweiz über 14 Prozent zum Bruttoinlandprodukt beisteuern.

Gemäss den beiden Verbänden werden die genannten Anforderungen bei der «Energiestrategie 2050» nicht genügend berücksichtigt. Zudem lehnen sie wesentliche Elemente der Strategie grundsätzlich ab. Dabei stehen laut der Mitteilung der Verbände folgende Punkte im Vordergrund:

Kritik und Forderungen

1. Die Energiestrategie des Bundes gibt keine befriedigende Antwort darauf, wie bei einer zunehmenden Stromnachfrage die wegfallende Produktion aus Kernkraft (40 Prozent der Gesamtproduktion) ersetzt werden kann, ohne dass die Versorgungssicherheit gefährdet wird. Damit schafft sich die Schweiz vor allem im Winter das Problem, grosse Mengen Strom aus dem Ausland beziehen zu müssen. Heute besteht dazu aber noch kein bilaterales Stromhandelsabkommen mit der EU.

2. Swissmem und Scienceindustries lehnen den weiteren Ausbau der Subventionen für erneuerbare Energien ab. Die Erfahrungen in Deutschland zeigen, dass die massive, subventionsgetriebene Förderung solcher Energien (insbesondere Wind und Photovoltaik) die Versorgungssicherheit sowie die Wirtschaftlichkeit der Energieerzeugung beeinträchtigt.

3. Politisch motivierte und planwirtschaftliche Strom- und Energiepreiserhöhungen, die einseitig durch die Schweiz eingeführt werden, gefährden die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Exportindustrie. Bereits heute sind die Schweizer Industrie-Strom-

«Die Strompreise für die Schweizer Industrie sind schon heute überdurchschnittlich hoch.»

preise im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Eine zusätzliche Verteuerung durch Erhöhungen der CO₂-Abgabe und der kostendeckenden Einspeisevergütung (KEV) ist inakzeptabel, weil sich die exportorientierte Industrie ohnehin schon in einer schwierigen Situation befindet.

4. Dasselbe gilt für die Absicht, ab 2020 die heutigen Förderabgaben in eine Lenkungsabgabe zu überführen. Eine einseitig durch die Schweiz eingeführte Energie-Lenkungsabgabe würde die Strom- und Energiepreise im Vergleich zum Ausland massiv erhöhen und damit die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Forschungs- und Arbeitsplatzes Schweiz stark beeinträchtigen.

5. Ein gesetzliches Verbot von Kernkraftwerken einer nächsten Generation und damit einer Technologie, die es noch gar nicht gibt, ergibt keinen Sinn und ist deshalb nicht nur unnötig sondern falsch. Swissmem und Scienceindustries sind zudem der Ansicht, dass die «Energiestrategie 2050» zwingend direkt-demokratisch legitimiert werden müsste.

Einverstanden sind die beiden Verbände mit marktkonformen Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz. Anreizmodelle und wettbewerbliche Ausschreibungen fügen sich in die von den Firmen seit Jahren verfolgte Stossrichtung ein. Zudem unterstützt die Industrie den Ausbau der Wasserkraft, den Um- und Ausbau der Stromnetz-Infrastruktur sowie raschere Bewilligungsverfahren für den Bau von Stromerzeugungsanlagen und Stromnetzen.

Ansätze für Lösungen

Für eine zukunftsfähige Energieversorgung, welche die Versorgung mit Strom lückenlos sicherstellt und im Vergleich zum Ausland konkurrenzfähige Strompreise ermöglicht, braucht es aus Sicht von Swissmem und Scienceindustries folgende Massnahmen:

Die rasche und vollständige Öffnung des Strommarkts, eine bessere Anbindung an den europäischen Strommarkt mittels bilateralem Abkommen mit der EU und eine Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren für den Bau und Betrieb von Kraftwerken aller Art sowie von Stromnetzen. Zudem fordern die Verbände Rahmenbedingungen, die den raschen Bau und den wirtschaftlichen Betrieb von Gaskraftwerken ermöglichen, die Beseitigung von Hürden zur Steigerung der Energieeffizienz und eine starke und technologisch offene Forschung ohne Verbot einzelner Energieträger. Sie verlangen ferner eine marktnahe Entwicklung der erneuerbaren Energie – also keinen Subventionsausbau, sondern eine zeitlich beschränkte Anschubfinanzierung. ■ (PD/Pfi.)

Esther Girsberger

Der halbe Bundespräsident



Bild: zvg

Seit ein paar Tagen haben wir einen neuen Bundespräsidenten. Genau genommen einen halben. Er heisst Ueli Maurer und ist insofern nur ein halber Bundespräsident, als ihm Auslandreisen eher lästig sind und er seine Auslandsrepräsentation deshalb auf das Minimum beschränken will. Da kommt es ihm gerade recht, dass ein Jahr später Vizepräsident Didier Burkhalter auf ihn folgt. Der Vorsteher des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) nimmt die Gelegenheit gerne wahr, sich im Ausland als Bundespräsident und Aussenminister nicht nur während eines Jahres, sondern gleich während zweier Jahre in Erinnerung zu rufen. Ob dadurch Angela Merkel oder David Cameron eher wissen, wer in der Schweiz gerade das Szepter schwingt, darf mit Fug und Recht bezweifelt werden. Angela Merkel, François Hollande, David Cameron und Mario Monti werden sich zwar zweifellos an die Bundespräsidentin 2011, Eveline Widmer-Schlumpf, erinnern. Aber nicht in ihrer Funktion als *Prima inter pares* der schweizerischen Landesregierung, sondern als Finanzministerin.

Mit anderen Worten: Für das Ausland ist es irrelevant, wer in der Schweiz gerade Bundespräsident oder Bundespräsidentin ist. Innerschweizerisch von Bedeutung ist es vor allem, weil er oder sie primär für die Sitzungsordnung und -führung im Bundesrat verantwortlich ist. Das kann stimmungssenkend oder stimmungsfördernd wirken. Darüber hinaus ist das Amt von keiner grossen politischen Bedeutung.

Umso erstaunlicher, dass die Frage der Amtsdauer eines Bundespräsidenten regelmässig Stein des Anstosses ist, wenn es um die Staatsleitungsreform geht. Seit einem Vierteljahrhundert setzen sich Parlament und Regierung mit solchen Reformvorschlägen auseinander. Herausgekommen sind in den vergangenen 25 Jahren zwei markante Veränderungen: Zum Ersten der Wechsel des Bundesamtes für Sport vom Innenministerium zum Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport, weil die damalige Bundesrätin Ruth Dreifuss gar nichts dagegen hatte, dieses Amt ihrem sportbegeisterten Kollegen, Alt Bundesrat Adolf Ogi, abzugeben. Zum Zweiten die Zusammenlegung der beiden Bildungsämter, die jetzt beim Volkswirtschaftsminister Schneider-Ammann vereint sind. Weil der ehemalige Innenminister und damit Schirmherr des Bundesamtes für Bildung, Didier Burkhalter, bei der nächsten sich ihm bietenden Gelegenheit ohnehin ins EDA wechseln wollte und sein Bildungsamt deshalb ohne viel Herzblut hergab.

Ein zweijähriges Bundespräsidium stand im Rahmen der Staatsleitungsreformen auch immer wieder zur Diskussion. Es scheiterte regelmässig an parteipolitischen Machtansprüchen, indem keine Partei der anderen während 24 Monaten die Vorherrschaft überlassen wollte. Dass es jetzt ohne Getöse möglich ist, beweist einmal mehr, dass eine ernst gemeinte, nach staatspolitischen und strukturellen Überlegungen sinnvolle Staatsleitungsreform fast nicht zu realisieren ist. Weil es auch im Bundesrat zu stark menschelt. Und weil niemand gerne Macht abgibt. Auch und gerade ein Regierungsmitglied nicht.

Es sei denn, die Macht des Regierens sei einem eher eine Last. Wie etwa Ueli Maurer, der, wie er selbst betont, eigentlich gar nie Bundesrat werden wollte. ■

Esther Girsberger ist Publizistin sowie Dozentin und lebt in Zürich.

Titlis Bergbahnen

Rund ums Jahr gut ausgelastet und breit abgestützt

Die Titlis Bergbahnen gehören zu den ertragsstärksten Bergbahn-Betrieben der Schweiz. Der Schlüssel zum Erfolg sei die breite Diversifizierung und eine deutlich geringere Winterlastigkeit als bei den meisten hiesigen Bergbahnen, sagt CEO Norbert Patt. Bereits in den 1970er-Jahren haben die Engelberger den asiatischen und indischen Markt erschlossen. **Michael Zollinger**

«Mal ist es zu warm, mal zu kalt; mal hat es zu wenig Schnee, dann wieder zu viel. Wir können es nicht beeinflussen», sagt Norbert Patt. Mit der hohen Wetterabhängigkeit im Tourismus hat sich der CEO der Titlis Bergbahnen inzwischen arrangiert. Über fünf bis zehn Jahre gesehen, gleiche sich das stets wieder aus. Man gebe lieber dort das Beste, wo man auch wirklich Einflussmöglichkeiten habe, meint Patt.

Neben den Bahnen auch Hotels und Restaurants

Der Bündner aus Bonaduz, der zuvor CEO der Bahnen in Lenzerheide war, leitet seit zwei Jahren mit Erfolg die Titlis Bergbahnen und damit den grössten Arbeitgeber in Engelberg. Im Sommer sind 300, im Winter bis zu 450 Personen für das Tourismus-Unternehmen tätig. Nebst den diversen Bahnen gehören auch zwei Hotels sowie acht Restaurants und Bars zur Gruppe.

Entgegen dem weit verbreiteten Wehklagen in der hiesigen Tourismusbranche und trotz aller Herausforderungen versprüht Patt Optimismus. In den letzten Jahren arbeitete man stets rentabel und konnte selbst in der jüngsten Vergangenheit gute Zahlen präsentieren. Im Geschäftsjahr 2010/2011 resultierte eine Umsatzsteigerung von fast 15 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Erstmals besuchten mehr als eine Million Menschen den Titlis.

Nur in der Hotellerie musste man auch am Titlis im vergangenen Winter Einbussen verkraften – mit einem Umsatzrückgang von einem Fünftel im Vorjahresvergleich. Die Währungsthematik ist vor allem im Wintergeschäft virulent, weil in dieser Zeit nebst den Schweize-

rinnen und Schweizern vorab Gäste aus Europa anreisen.

Starke Präsenz in China und Brasilien im Visier

Ein grosses Plus der Titlis Bergbahnen ist die gute Verteilung der Gäste über das gesamte Jahr. Als eines der wenigen Schweizer Bergbahn-Unternehmen macht man nur rund die Hälfte des Umsatzes im Winter. «Unser Geschäft ist eigentlich dreigeteilt», erklärt Norbert Patt, «40 Prozent ist das klassische Winterge-

«Engelbergs grösster Arbeitgeber hat in den vergangenen Jahren stets rentabel gearbeitet.»

schäft mit Gästen, die Schneesport betreiben, 15 Prozent sind Individualgäste im Sommer und im Winter, aber ohne Gerät an den Füßen. Die restlichen 45 Prozent steuert der internationale Reisetourismus in Gruppen bei, wobei das Geschäft mit Chinesen und Indern heute 30 Prozent unseres gesamten Jahresumsatzes ausmacht.»

Früher als die meisten anderen Destinationen, bereits in den 1970er-Jahren, begannen die Engelberger mit der Marktbearbeitung in China und Indien. «Damals stand das Unternehmen vor allem in Konkurrenz mit dem Pilatus, der traditionell stark in den USA verankert war. Die heutige breite Diversifizierung hängt mit der Stärke in Fernost zusammen», sagt Patt. Man habe es sehr früh verstanden, nicht nur ins Produkt

sondern auch in die Märkte zu investieren. Nebst dem nach wie vor riesigen Potenzial in China und Indien unternehmen die Titlis Bergbahnen neuerdings grosse Anstrengungen in Brasilien. Ein neuer Markt, von dem Patt sich viel verspricht. Als eine der wenigen Schweizer Bergbahnen ist man in China und Indien und jetzt auch in Brasilien mit eigenen Sales-Leuten vor Ort.

Für die Gäste aus China und Indien wird in Engelberg kein Aufwand gescheut. Im firmeneigenen Hotel Terrace etwa, das während des Winters als normales Hotel geführt wird, wechselt ab dem 15. April die gesamte Küchencrew. Auf diesen Zeitpunkt werden jeweils sieben Köche aus Mumbai eingeflogen, damit sich die indischen Gäste wohlfühlen.

Schon seit 100 Jahren mit Pioniergeist unterwegs

Erst 20 Jahre alt und bereits legendär ist Titlis Rotair, die 1992 in Betrieb genommene, weltweit erste Drehkabine zum Gipfel des Titlis. Bis heute gibt es auf der ganzen Welt lediglich vier drehende Gondelbahnen. Mit Titlis Rotair erlangte das Unternehmen eine immense internationale Publizität. Die Bahn hat bis heute eine elementare Bedeutung, wenngleich es für den Erfolg noch weit mehr brauche, wie Patt betont. Aktuell versuche man die Marke Titlis weiter zu schärfen. «Sie soll noch stärker für Reputation, Sicherheit, Wohlgefühl und Weltoffenheit stehen», erklärt er.

Diverse neue Projekte sind in der Pipeline, um dem Ruf des Unternehmens als innovativer Player im Tourismus gerecht zu werden. Ohne Pioniertaten und Innovationen, die vom Markt auch als ►



Bilder: zvg

Norbert Patt (oben) leitet die Titlis Bergbahnen mit der legendären Rotair-Drehkabinen (unten) seit zwei Jahren. Die Bahnen und die grandiose Bergwelt in Engelberg haben den Gästen viel zu bieten – nicht nur im Winter.

► solche aufgenommen werden, geht es heute offensichtlich nicht mehr. Nicht weniger als 120 Millionen Franken sollen in den nächsten sieben Jahren investiert werden, das Titlis Resort nicht eingerechnet.

Vor Kurzem wurde zum Beispiel eine 100 Meter lange Hängeseilbrücke eingeweiht, die höchstgelegene in Europa. «Wir schenken diese unseren Gästen zum 100-Jahr-Jubiläum», sagt Patt. Im Jahr 1912 wurde die Standseilbahn Engelberg–Gerschnialp in Betrieb genommen. Eine Pioniertat war später die ab 1927 verkehrende Bahn zwischen Gerschnialp und Trübsee. Sie war die erste moderne Luftseilbahn der Schweiz überhaupt.

Neue Gondelbahn und Ausbau der Bettenkapazitäten

Ein wichtiges Projekt ist auch eine neue, topmoderne Achter-Gondelbahn von Engelberg nach Titlis Stand. Sie soll im Jahr 2015 den Betrieb aufnehmen und den Weg auf den Titlis nochmals beschleunigen. Die Talstation wird so konzipiert, dass das Andocken einer weiteren Bahn möglich wird, die den direkten Weg zum Bahnhof Engelberg erschliessen würde. «Unsere Vision», so Norbert Patt, «ist dereinst eine Verbindung vom Flughafen Zürich-Kloten mit dem öffent-

lichen Verkehr auf den Titlis in zweieinhalb Stunden.»

Auch bei den Bettenkapazitäten ist das Unternehmen kräftig am Ausbauen. Im Herbst erfolgte der Spatenstich für das Titlis Resort. Dabei handelt es sich um ein Bauprojekt der Titlis Bergbahnen mit neun Häusern und insgesamt 135 Wohnungen. Ziel ist es, einen guten Teil davon zu verkaufen. Das Modell sieht vor, dass die Wohnungen zeitweise vom

«120 Millionen Franken sollen in den nächsten sieben Jahren investiert werden.»

Eigentümer freiwillig in einen Vermietpool zurückgegeben werden können. «Mehr als die Hälfte der Wohnungen der ersten Bauetappe konnten wir bereits verkaufen. Unser Ziel ist es, so rund 250 zusätzliche Betten zu haben und insgesamt mit unseren Hotels zusammen künftig über eine Kapazität von 700 bis 800 zu verfügen», erläutert Patt.

Vom Synergiepotenzial zwischen Bergbahnen und Hotellerie ist der CEO trotz der angespannten Lage bei den

Beherbergungen nach wie vor überzeugt. Zielgruppe für die neuen Wohnungen im Titlis Resort könnten auch jene Freerider sein, die in den letzten Jahren zunehmend den Titlis frequentieren.

Die Jochpass-Region ist das Paradies der Freerider

Die Region rund um den Jochpass ist zum beliebten Paradies der internationalen Freerider-Szene avanciert und hat Kultcharakter erlangt. Die Cars mit Freeridern kommen häufig sogar aus Schweden. Die Zielgruppe wird zwar nicht aktiv beworben, aber ein bisschen stolz mache sie schon, gesteht Patt. Wichtig sei, wo immer möglich für die nötige Sicherheit zu sorgen, ständig auf die Gefahren abseits der Piste hinzuweisen sowie unerfahrene, unvorsichtige Nachahmer möglichst von den Gletschern fernzuhalten.

Weitere Marktbearbeitung aus einer Position der Stärke

Verstärkt zu schaffen machten dem Unternehmen dagegen die langen Bewilligungsverfahren aufgrund von Einsprachen. «Es geht uns nicht darum, alles zu dürfen. Aber wenn man sieht, in welchem Tempo österreichische Destinationen in kurzer Zeit grosse, tolle Projekte verwirklichen, muss man schon klar sagen, dass unsere Spiesse definitiv nicht gleich lang sind», sagt Patt.

Die grösste Herausforderung in der nahen Zukunft stellt zudem die weitere erfolgreiche Bearbeitung der internationalen Märkte dar. Vermehrt drängen jetzt nationale Tourismus-Organisationen nach Südostasien und Indien. Für Norbert Patt aber ist klar: Die Titlis Bergbahnen haben einen Vorsprung und agieren aus einer Position der Stärke.

Und dann nennt der CEO der Bergbahnen noch einen weiteren Erfolgsfaktor seines Betriebs: «Unser Berg ist 353 Tage offen. Die Revision dauert nur gerade 12 Tage. Das bringt uns eine hohe durchschnittliche Auslastung, was so wichtig ist wie in der klassischen Industrie», sagt der gelernte Elektroingenieur, der Mitte der 1990er-Jahre aus der Industrie in die Tourismusbranche gewechselt hatte. ■

Bahn frei: In der Bergwelt von Engelberg kommen nicht nur Skifahrer oder Freerider auf ihre Kosten, sondern auch unternehmungslustige Familien, die lieber mal schlitteln gehen.



Invalidenversicherung: Nationalrat verlässt den Sanierungspfad

Mit seinen Beschlüssen zur IV-Revision 6b hat der Nationalrat den Sanierungspfad bei der Invalidenversicherung verlassen. Eine Mitte-Links-Allianz hat die Zusagen, die bei der Abstimmung über die Mehrwertsteuer-Erhöhung zugunsten der IV abgegeben wurden, zur Makulatur gemacht. Für künftige Sozialversicherungs-Reformen ist das aus der Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes ein verheerendes Signal.

Die Sanierung der IV wurde als mehrstufiger Prozess angelegt, der mit der 4. Revision begann, in den Revisionen 5 und 6a auf die Integration fokussierte und nun mit den Sparmassnahmen der Revision 6b abgeschlossen werden sollte. Eine wichtige Rolle spielte in diesem Ablauf die befristete Zusatzfinanzierung. Anlässlich der Abstimmung über die dafür benötigte Erhöhung der Mehrwertsteuer wurde den Stimmberechtigten versichert, dass die Sanierung der IV mit Integrations- und Sparmassnahmen konsequent zu Ende geführt wird.

Von diesen Zusagen wollte eine Mitte-Links-Allianz im Nationalrat in der vergangenen Wintersession nichts mehr wissen. Sie trennte die Sparmassnahmen bei den Zulagen für Kinder und bei den Reisekosten ab und veränderte das neue stufenlose Rentensystem so, dass von der ursprünglich vorgesehenen Ent-

lastung von 325 Millionen Franken nur noch ein kleiner Restposten von weniger als 50 Millionen Franken übrig bleibt. Das Sanierungsziel, bis Ende 2017 die IV-Rechnung ohne Sonderfinanzierung

«Das Vorgehen ist für den SAV ein Vertrauensbruch.»

auszugleichen und zwischen 2025 und 2028 die Schuld der IV gegenüber dem AHV-Fonds zu tilgen, ist damit zum Wunschdenken verkommen.

Der Ständerat ist gefordert

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV), der sich seinerzeit stark für die Zusatzfinanzierung eingesetzt hatte, betrachtet das Vorgehen der Mit-

Links-Allianz im Nationalrat als Vertrauensbruch. Wenn man die angeblich bessere Entwicklung der IV-Rechnung ohne Gefährdung des Sanierungsziels berücksichtigen will, dann führt der ehrliche und realistische Weg über die gestaffelte Inkraftsetzung und nicht über die Abkoppelung der Sparmassnahmen. Der Vorbehalt späterer Nachbesserungen, deren politische Realisierung keinesfalls gewährleistet ist, hat in diesem Prozess keinen Platz.

Der Ständerat ist nun gefordert, an seiner Linie festzuhalten und die nationalrätlichen Beschlüsse wieder auf den versprochenen Sanierungspfad zurückzuführen. Gelingt dies nicht, dann bleibt für künftige Sozialversicherungs-Reformen das verheerende Signal, dass man sich auf Sparzusagen in einem etappierten Revisionsprozess nicht verlassen kann. ■

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 Lohn-gleichheit in ihrem Betrieb überprüfen.

www.lohnvergleichsdialog.ch

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

Prognose

Euro-Krise drückt aufs Wachstum

Die Verschuldungskrise in Europa wird noch zwei bis drei Jahre andauern, der Franken bleibt überbewertet, und das Umfeld für die Schweizer Wirtschaft präsentiert sich nach wie vor schwierig: Economiesuisse rechnet für 2013 deshalb lediglich mit einem mageren Wachstum. **Rudolf Minsch**

Die aktuelle Situation der Wirtschaft hat zwei Gesichter: Auf der einen Seite belasten die Euro-Krise und die schwache Nachfrage in traditionellen Exportmärkten die Exportindustrie. Auf der anderen Seite ist die konjunkturelle Lage im Schweizer Binnensektor als Ganzes nach wie vor robust. Die Linie verläuft aber keineswegs trennscharf zwischen Exportindustrie und Binnensektor.

In der Exportindustrie weisen die chemisch-pharmazeutische Industrie und die Uhrenindustrie noch ansprechende bis gute Wachstumsraten auf, einzelne Unternehmen sind aber auch in diesen Branchen gezwungen, Effizienzsteigerungsmaßnahmen zu realisieren. Demgegenüber belastet die Euro-Krise Exportbranchen wie die MEM-Industrie oder die Textil-, Kunststoff- und Papierindustrie stark. Wenngleich sich die konjunkturelle Lage im Binnensektor als Ganzes deutlich besser darstellt, sind auch hier einige Branchen mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert. Unternehmen in der Kommunikation, Werbung oder Telekommunikation haben

mit stagnierenden bis rückläufigen Verkäufen zu kämpfen. Hingegen verfügen die Bauindustrie, der Detailhandel und Dienstleister wie Versicherungen über eine robuste Nachfrage.

Nationalbank als Stütze

In der zweiten Jahreshälfte haben sich die negativen Meldungen sowohl aus dem Binnen- als auch dem Exportsektor verstärkt. Fakt ist aber, dass sich die Schweizer Wirtschaft angesichts des schwierigen makroökonomischen Umfelds bemerkenswert gut schlägt. Die Steigerung der Produktivität, das Überprüfen der Wertschöpfungsketten und die Neuorientierung der Geschäftsaktivitäten sind aber notwendig, um in der Schweiz langfristig erfolgreich zu sein. Es finden deshalb laufend strukturelle Anpassungen statt, damit die Wettbewerbsfähigkeit erhalten bleibt.

Ein wichtiger Grund für die relativ positive wirtschaftliche Entwicklung ist die Einführung der Wechselkursuntergrenze durch die Schweizerische Nationalbank (SNB). Dadurch konnte ein Ab-

sturz der Exportwirtschaft verhindert werden. Im Ausland haben einige Stimmen die Schweiz deswegen als «Währungsmanipulator» bezeichnet. Da der Franken nach wie vor klar überbewertet ist, kann davon aber keine Rede sein. Economiesuisse schätzt die Kaufkraftparität zum Euro derzeit auf 1.34 Franken – mit einer Bandbreite von 1.27 bis 1.42. Mit dem aktuellen Kurs ist der Franken gegenüber dem Euro demnach um über zehn Prozent überbewertet.

Europa im Krisenmodus

Die Euro-Krise hängt wie ein Damoklesschwert über der Erholung in Europa. Die Unsicherheit darüber, wie lange sie noch andauern wird, lähmt die Investitionsbereitschaft der Unternehmen. Zwar hat sich die Gefahr eines Auseinanderbrechens der Eurozone erheblich verringert, ein Austritt Griechenlands ist aber nach wie vor möglich. Economiesuisse rechnet nicht mit einer schnellen Problemlösung, sondern geht davon aus, dass die Euro-Krise noch weitere zwei bis drei Jahre anhält. Entsprechend pessimistisch sind die Wachstumsaussichten für die Eurozone, die auch 2013 in der Rezession verharren dürfte.

Für die kleine, international ausgerichtete Schweizer Volkswirtschaft wird die Entwicklung der neuen Wachstumsmärkte immer wichtiger. Die Wirtschaft erwartet zwar eine Abschwächung des chinesischen Wachstums, jedoch kein «hard landing». Die Verschiebung der weltwirtschaftlichen Gewichte nach Asien geht also weiter. Dies auch deswegen, weil von den USA weiterhin keine starken Impulse zu erwarten sind.

Die Prognose von Economiesuisse rechnet mit einem Andauern der Trends, die schon 2012 die wirtschaftliche Entwicklung dominierten. Dazu gehört, dass die SNB die aktuelle Geldpolitik mit

Die Uhrenindustrie gehört zu den Schweizer Exportbranchen, die nach wie vor über gute Wachstumsperspektiven verfügen.



Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung: Prognose Economiesuisse

Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent; P = Prognose

	2009	2010	2011	2012P	2013P
Bruttoinlandprodukt, real	-1,9	3,0	1,9	0,9	0,6
Privater Konsum	1,4	1,6	1,2	2,0	0,9
Öffentlicher Konsum	3,3	0,7	2,0	1,8	1,3
Bauinvestitionen	3,0	3,5	2,4	0,3	1,5
Ausrüstungsinvestitionen	-10,8	5,8	5,2	2,8	-0,4
Exporte (Total)	-8,6	7,8	3,8	-0,3	-0,5
Importe (Total)	-5,5	7,4	2,4	1,6	-0,2
Inflationsrate*	-0,5	0,7	0,2	-0,4	0,3
Arbeitslosenquote*	3,7	3,5	2,8	2,9	3,3

* Jahresdurchschnitts-Werte

Quelle: Economiesuisse

dem Festhalten an der Wechselkursuntergrenze von 1.20 Franken fortführt. Wegen des schwierigen weltwirtschaftlichen Umfelds bleibt die Schweizer Wirtschaft gefordert. Erstens schwächt sich die Nachfrage nach Schweizer Produkten und Dienstleistungen in Europa weiter ab, und die Weltwirtschaft verliert an Schwung. Zweitens kämpfen die Exportunternehmen nach wie vor mit dem starken Franken. Und drittens hält der Fachkräftemangel in der Schweiz an, der das Wachstum und die Flexibilität gut aufgestellter Unternehmen bremst.

Insgesamt rechnet die Wirtschaft mit einem relativ schwachen BIP-Wachstum für 2013 von 0,6 Prozent, wobei sich die Zweiteilung der Exportwirtschaft und des Binnenmarkts fortsetzt. Das Wachstum stammt zum einen von Binnenmarkt-Branchen wie Bau, Versicherungen und Gesundheitswesen, zum anderen von den Exportbranchen chemisch-pharmazeutische Industrie und Uhrenindustrie. Auch der Verkehr wird 2013 zulegen können.

Demgegenüber ist die Liste der Branchen, die 2013 ein schwieriges Jahr erwarten, vor allem im Exportbereich lang. Neben den klassischen Warenexportbranchen trifft es auch die Bankendienstleistungen und den Tourismus, die 2013 schrumpfen werden. Im Binnenmarkt sind vor allem Dienstleistungen für Unternehmen gefordert, die zu-

nehmend durch ausländische Anbieter konkurrenziert werden. Nachdem 2012 der Absatz von Automobilen in der Schweiz stark zugenommen hat, ist für 2013 mit einem Rückgang zu rechnen. Zudem intensivieren Parallelimporteure den Wettbewerb im Handel und reduzieren die Margen der Anbieter.

Etwas mehr Arbeitslose

Die Beschäftigung wächst zwar nach wie vor, allerdings wird sich das Wachstum klar abschwächen. Die Nachfrage nach Arbeitskräften – insbesondere für Fachkräfte – bleibt aber robust. Es wird jedoch zu Verschiebungen zwischen den Branchen kommen. Zudem dürfte die Zuwanderung zurückgehen. Entsprechend ist nicht mit einem starken Anstieg der Arbeitslosenzahlen zu rechnen. Economiesuisse erwartet für 2013 eine durchschnittliche Arbeitslosenquote von 3,3 Prozent.

Die Zunahme der Konkurrenz auf dem Hochpreismarkt Schweiz drückt auf die Preise. Deutliche Preiserhöhungen sind aus diesem Grund auch für die im Binnenmarkt tätigen Akteure kaum möglich. Mit Ausnahme des Immobiliensektors, bei dem die Gefahr einer Blasenbildung besteht, sind die Preissteigerungen stark limitiert. Zudem führt die höhere Importkonkurrenz beispielsweise im Detailhandel oder bei den Fahrzeugen zu weiteren Preissenkungen. Insgesamt wird daher die In-

flationsrate für 2013 knapp im positiven Bereich liegen.

Die unterschiedlichen Branchenaussichten widerspiegeln sich auch auf der BIP-Verwendungsseite. Der Konsum und die Bauinvestitionen werden weiterhin die konjunkturelle Stütze darstellen. Bei beiden Komponenten weisen sowohl die Privaten als auch die öffentliche Hand eine robuste Nachfrage auf. Der private Konsum wächst allerdings nicht mehr so stark wie 2012, weil sich die Unsicherheit über den Verlauf der Euro-Krise negativ bemerkbar macht, die Reallohne nur geringfügig steigen und sich auch die Zuwanderung abschwächen wird. Die schwierige Lage auf den internationalen Märkten führt zu einem zweiten Jahr mit einem negativen Vorzeichen bei den Exporten von Waren und Dienstleistungen.

Mögliche Risiken

Die Konjunktur-Prognose basiert auf der Einschätzung, dass sich die Euro-Krise 2013 nicht weiter akzentuiert, aber auch nicht gelöst wird. Da nach wie vor rund 56 Prozent der Schweizer Warenexporte in die EU gehen, ist die Entwicklung unserer Nachbarn entscheidend für die Konjunktur in der Schweiz. Das grösste Abwärtsrisiko wäre eine drastische Verschärfung der Euro-Krise. Diese könnte sich etwa mit einem Austritt Griechenlands aus der Eurozone einstellen. Auch wenn die Gefahr einer Abwärtsspirale durch das Versprechen der Europäischen Zentralbank gesunken ist, sind destabilisierende Entwicklungen – vor allem durch Streiks und Kapitalabfluss – nach wie vor möglich.

Auch die Entwicklung in den Schwellenländern oder den USA könnte stärker nachgeben als erwartet. Ein weiteres Abwärtsrisiko ist die Eskalation des Nahostkonflikts, bei dem die Weltwirtschaft stark in Mitleidenschaft gezogen würde. Eine Aufwärtstendenz könnte von den USA ausgehen, wo die Krisenbewältigung – vor allem im Finanzsektor – schon weiter fortgeschritten ist. ■

Prof. Dr. Rudolf Minsch ist Chefökonom von Economiesuisse. Der leicht gekürzte Beitrag ist in voller Länge abrufbar unter: www.economiesuisse.ch

Arbeitszeitmodelle

Teilzeitarbeit für Männer kann auch für Arbeitgeber vorteilhaft sein

Das Projekt «Der Teilzeitmann» will Männer mit Rat und Tat zur Teilzeitarbeit ermutigen. Im Zentrum steht eine Wanderkampagne mit männlichen Testimonials, die Unternehmen während des Jahres 2013 kostenlos buchen können. Das ist einzigartig in der Schweiz. **Jürg Wiler**

Der gesellschaftliche Trend ist klar: Viele Männer möchten Teilzeit arbeiten. Vielfach stimmen jedoch Wollen und Tun nicht überein. Die erste repräsentative Untersuchung in der Schweiz von Pro Familia im vergangenen Jahr zeigt: Neun von zehn der befragten Männer wollen ihr Arbeitspensum reduzieren; sie sind bereit, dafür Lohnneinbussen in Kauf zu nehmen. Die Praxis sieht jedoch anders aus. Nur einer von sieben Männern (13,6 Prozent) in der Schweiz arbeitet gemäss Bundesamt für Statistik Teilzeit. Von den erwerbstätigen Vätern, die in einem Paarhaushalt mit Kind(ern) unter sieben Jahren leben, ist nicht einmal jeder zehnte (8,6 Prozent) in einem Teilzeitpensum tätig.



Bild: iStockphoto.com/Maartje van Gassel

Wer Teilzeit arbeitet, hat unter anderem mehr Zeit fürs Familienleben.

Viele positive Aspekte

Das Leben eines Mannes besteht aus verschiedenen Phasen – und diese lassen sich immer wieder neu gestalten. Eine Teilzeitarbeit erstreckt sich also oft über eine bestimmte Berufsphase. Daneben sind flexible Arbeitszeiten eine

«Mit flexibleren Arbeitszeiten kann man Familie und Beruf besser unter einen Hut bringen.»

weitere Möglichkeit, um zum Beispiel Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen. Ebenfalls an Gewicht gewinnt die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Grundsätzlich kann gesagt werden: Je mehr Männer – auch mit Führungsverantwortung – Teilzeit arbeiten, desto mehr werden auch

viele gut qualifizierte Frauen dies tun können.

Teilzeitarbeit wirkt sich nicht nur positiv auf den Lebensentwurf des einzelnen Mannes und der einzelnen Frau aus. Studien kommen zum Schluss, dass Teilzeit auch Arbeitgebern zugute kommt:

- Die demografische Entwicklung zeigt, dass immer weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt kommen. Bereits besteht in verschiedenen Branchen ein Fachkräftemangel. Bieten Unternehmen Teilzeit an, bereiten sie sich proaktiv auf die Zukunft vor.
- Teilzeitangebote werden ein immer wichtigeres Kriterium, wenn es darum geht, besonders umworbene Personal zu rekrutieren und auch zu halten.
- Je mehr ein Mitarbeiter Respekt und Wertschätzung des Unternehmens in Form von Teilzeit erfährt – falls er das

wünscht –, desto grösser sind Einsatz und Leistungsbereitschaft.

- Teilzeitarbeitende mit Erfahrung im Familienmanagement bringen Fähigkeiten mit, die auch der Firma nützen: Belastbarkeit, Flexibilität, Organisationsgeschick, Kommunikationsfähigkeit und pragmatische Konfliktbewältigung.
- Zufriedene Mitarbeiter stellen ihr Unternehmen in ihrem Umfeld positiv dar. Diese Öffentlichkeitsarbeit schlägt sich auch bei der Nachfrage nach Dienstleistungen und Produkten nieder.
- Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind für die Betriebe personen-gebundene Ressourcen wie Loyalität, Kreativität oder Innovationsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden wichtig.
- Ein allfälliger Stellenabbau kann durch zeitweilige Teilzeitregelungen vermieden oder abgefedert werden.

Das deutsche Kompetenzzentrum Work-Life GmbH weist für vereinbarkeitsfreundliche Unternehmen unter anderem folgende Ergebnisse aus: 16 Prozent weniger Fehlzeitenquote (u. a. wegen Krankheit), 15 Prozent geringere Fluktuation und 17 Prozent höhere Produktivität der Mitarbeitenden.

Geringe Nachteile für die Unternehmen

Neben vielen Vorteilen birgt Teilzeitarbeit für Unternehmen ein paar wenige Nachteile. Die Lohnnebenkosten und der administrative Aufwand steigen, zudem ist etwas mehr Koordination unter den Mitarbeitenden nötig. Erfahrungsgemäss machen jedoch gute Stellvertreter-Regelungen und sorgfältige Übergeben der Pendenzen die Nachteile mehr als wett. Dass sich Teilzeitstellen rechnen, zeigt zum Beispiel die AXA Winterthur: Sie beschäftigt bereits 300 Männer in einer Teilzeitanstellung, Tendenz steigend.

Die Sensibilisierung ist ein wichtiges Ziel

Diese Vorteile will das Pionierprojekt «Der Teilzeitmann» nutzbar machen. Es will Männer für Teilzeitarbeit sensibilisieren und bis 2020 25 000 Männer pro Jahr zusätzlich in ein Teilzeitpensum bringen. Vier Männer mit 160 Stellenprozenten bilden das Projektteam. Träger des Vorhabens ist männer.ch, der Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen. Finanziert wird das Projekt durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG).

Welche Massnahmen beinhaltet das Vorhaben mit dem Slogan «Ganze Männer machen Teilzeitkarriere»? Ein Pfeiler bildet die Wanderkampagne mit männlichen Testimonials, die während des Jahres 2013 bei mittleren und grösseren Unternehmen in der Deutschschweiz Halt macht (siehe Kasten). Durch das öffentliche Auftreten dieser Vorbildmänner soll eine Plattform geschaffen werden mit der Botschaft: Ja, wir unterstützen Teilzeit, auch bei Männern.

Vorbildmänner mit Stil

Die Vorbildmänner treten mit Witz und Stil auf. Das «T» steht als Symbol dafür,

Wanderkampagne zu Besuch in Unternehmen

Die Roadshow von «Der Teilzeitmann» besucht während des Jahres 2013 mit sechs männlichen Testimonials mittlere und grössere Unternehmen in der Deutschschweiz. Auf lebensgrossen Stellwänden zeigen Bilder mit prägnanten Zitaten der Männer, weshalb sie Teilzeit arbeiten, wie sie ein Teilzeitpensum erreicht haben und wie es ihnen damit geht.

Zudem wird eine Mittags-Veranstaltung angeboten. Während dieser so genannten Brownbag-Session erfahren die Mitarbeitenden – sie bringen ihr Essen in der «Tüte» mit – an einem Vortrag mehr zum Thema Teilzeitarbeit. Die Firma kann diesen Vortrag im Intranet platzieren, zusammen mit dem Informationspaket des Projekts. Der Anlass wird zudem für regionale und lokale Medien aufgearbeitet. Die Wanderkampagne ist grundsätzlich kostenlos. Unternehmen, welche die Kampagne für sich buchen wollen, wenden sich bitte an: info@teilzeitmann.ch ■

Weitere Informationen: www.teilzeitmann.ch; www.teilzeitkarriere.ch

wie sie Widerstände auf dem Weg zu Teilzeit überwunden haben. Ein Beispiel ist Ari Byland. Der Software-Entwickler reduzierte nach der Geburt seiner Tochter vor fünf Jahren sein Pensum auf 80 Prozent. Seinen Wunsch, sein Pensum auf 50 Prozent abzubauen, lehnte die

«Bieten Firmen auch Teilzeit an, bereiten sie sich proaktiv auf die Zukunft vor.»

Grossbank aber ab. Der 33-Jährige kündigte, betreute seine Tochter, arbeitete als Koch in seinem Lieblingsrestaurant und baute parallel dazu seine Shiatsu-Praxis auf.

Vorab finanzielle Gründe gaben nach zwei Jahren den Ausschlag, dass er ein Angebot seines früheren Arbeitgebers annahm. Heute arbeitet Ari Byland wieder als IT-Entwickler bei der Bank – zu 80 Prozent, aber neu in einer Führungsposition: «Die Beförderung war für mich die Bestätigung, dass sich der Mut zu einem steinigen Weg gelohnt hat», sagt er. «Teilzeit war eine sehr grosse Bereicherung in meinem Leben – und wird es auch weiterhin sein.»

Ein zweiter Pfeiler des Projekts bildet die Internetplattform teilzeitkarriere.ch.

Sie listet täglich rund 8000 qualifizierte Teilzeitstellen von Schweizer Unternehmen auf. In die Plattform eingebettet ist die Website www.teilzeitmann.ch. Hier erfahren interessierte Männer mehr über die Gesprächsführung bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Tipps und Tricks zum Thema Teilzeit – und sie finden Checklisten für den Start ins Teilzeitleben.

Teilzeitarbeit als gesellschaftliche Normalität

«Der Teilzeitmann» strebt mit einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit als dritten Pfeiler eine breite mediale Präsenz an. So sollen Fachartikel und Interviews die Teilzeit thematisieren. Dafür werden auch redaktionelle Inhalte auf der eigenen Website zur Verfügung gestellt. Als vierten Pfeiler nutzt das Projektteam Facebook und Twitter als Kommunikations- und Netzwerk-Kanäle. Ein Anliegen ist es, dass möglichst viele Männer und Frauen die Botschaft «liken» und weiterverbreiten. Damit kann Teilzeitarbeit zur gesellschaftlichen Normalität und selbstverständlichen Karriere-Option werden – und sich bei vielen Männern das Tun dem Wollen angleichen. ■

Jürg Wiler, der Autor dieses Beitrags, ist Projektleiter im Jobsharing von «Der Teilzeitmann».

VERANSTALTUNGEN

**Swiss Green Economy Symposium:
Die Chancen für****die Schweiz nach Rio+20**

Veranstalter: Lifefair GmbH

Datum: 18. Januar 2013

Ort: Forum St. Peter, Zürich

www.lifefair.ch**Tagung: Mehr oder weniger
oder anders? Wachstum auf
dem Prüfstand**Veranstalter: Advanced Study Centre
der Universität Basel und Philosophi-
cum im Ackermannshof Basel

Datum: 31. Januar und 1. Februar 2013

Ort: Philosophicum und
Druckereihalle im Ackermannshof,
Baselwww.uniweiterbildung.ch**Firmenbesuch: Unternehmens-
kultur als wirtschaftlicher
Erfolgsfaktor für den strategischen
Wandel**

Veranstalter: Swiss Practice

Datum: 26. Februar 2013

Ort: Stämpfli AG, Bern

www.swiss-practice.ch**Workshop: Sucht am Arbeitsplatz**Veranstalter: Aargauische Industrie-
und Handelskammer (AIHK)

Datum: 28. Februar 2013

Ort: Geschäftsstelle der AIHK, Aarau
www.aihk.ch**Swiss eEconomy Forum 2013:
Intelligent vernetzt –
Lösungen für Unternehmen**

Veranstalter: Bernexpo, Bern

Datum: 4. März 2013

Ort: Kongresszentrum
der Bernexpo, Bernwww.infosocietydays.ch

**Weitere Veranstaltungen auf
www.arbeitgeber.ch**

PUBLIKATIONEN

**Internationale Corporate Governance****Best Practice Empfehlungen für Klein- und Mittelunterneh-
men.** Nina Spielmann, 2012, 399 Seiten, kartoniert, Fr. 69.–,
Haupt, Bern, ISBN 978-3-258-07791-8. KMU weisen in der Füh-
rung und Aufsicht besondere Charakteristika und Herausfor-
derungen auf. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie dienen
als Basis zur Erarbeitung länderspezifischer Empfehlungen.**Schweizer Wirtschaftsdynastien****Daniel Hug/Chanchal Biswas (Hrsg.), 2012, 248 Seiten, Klap-
penbroschur, Fr. 48.–, NZZ Libro, Zürich, ISBN 978-3-03823-
795-2.** Familienunternehmen sind das älteste und meist ver-
breitete Geschäftsmodell weltweit. In der Schweiz bilden un-
zählige, typischerweise familiengeführte KMU das Rückgrat der
Wirtschaft. Das Buch stellt 16 Betriebe und ihre Gründer vor.**Wie man führt, ohne zu dominieren****29 Regeln für ein kluges Leadership.** Rolf Arnold, 2012, 158
Seiten, kartoniert, Fr. 25.90, Carl Auer, Heidelberg, ISBN 978-
3-89670-833-5. Wie kann man Führung beanspruchen und
dabei seine Ziele in der Kooperation mit anderen umsetzen?
Forschung und Praxiserfahrungen liefern das Werkzeug für
eine wirksame Gestaltung typischer Führungsanforderungen.**Ingenieure bauen die Schweiz****Technikgeschichte aus erster Hand.** Franz Betschon et al.
(Hrsg.), 2012, 526 Seiten, gebunden, Fr. 58.–, NZZ Libro, Zü-
rich, ISBN 978-3-03823-791-4. Visionen, Emotionen, erfolgreiche
Produkte, verpasste Chancen: Ingenieure erzählen von techni-
schen Pionierleistungen der Industrie im 19. und 20. Jahrhun-
dert, denen die Schweiz ihre Wirtschaftskraft verdankt.**Das Unternehmen in der Erbteilung****Die Teilungsart.** Fabienne Elmiger, 2012, 290 Seiten, gebun-
den, Fr. 78.–, Schulthess, Zürich, ISBN 978-3-7255-6674-7. Was
geschieht mit dem Unternehmen in der Erbteilung, wenn keine
erblasserischen Teilungsanordnungen getroffen wurden? Das
Buch beantwortet Fragen, die für Unternehmer mit Blick auf
die Nachfolge im Fall des eigenen Ablebens relevant sind.**So meistern Sie jedes Gespräch****Mutig und souverän argumentieren – im Beruf und privat.**
Patrick Rohr, 2012, 3. Aufl., 240 Seiten, gebunden, Fr. 45.–,
Beobachter, Zürich, ISBN 978-3-85569-466-2. Eine Sitzung
leiten, ein Entlassungsgespräch führen, Lob verteilen oder Kri-
tik anbringen: Der Ratgeber beschreibt die passende Vorge-
hensweise, damit ein Gespräch zum gewünschten Ziel führt.**Die improvisierende Organisation****Management nach dem Ende der Planbarkeit.** Christopher
Dell, 2012, 442 Seiten, kartoniert, Fr. 52.90, Transcript, Biele-
feld, ISBN 978-3-8376-2259-1. Angesichts instabiler Umwelt-
bedingungen wächst der Bedarf von Organisationen an neuen
und flexiblen Planungsformen, die innovativ mit Bestehendem
agieren. Improvisation bietet sich als eine solche Form an.

Trendtagung

Im Zeichen der Digitalisierung

An der letzten Trendtagung des Verbandes Schweizer Medien und der Publicitas/Publimag im 2012 standen die Fach- und Spezialmedien sowie die Digitalisierung im Mittelpunkt. **René Pfister**



Bilder: zvg/Publimag

Spannende Referate und angeregte Diskussionen beim anschliessenden Apéro prägten die Trendtagung in Zürich: Als Referenten traten unter anderen Hanspeter Lebrument (Präsident Schweizer Medien, oben rechts) sowie Peter Hogenkamp (NZZ) und Publizist Urs P. Gasche auf (Bild unten).

Auch diesmal fand die Trendtagung bei den Medien, Verlagen und den Werbefirmen grossen Anklang: Mehr als hundert Interessierte kamen zum Anlass ins Zürcher «Lake Side», das in weihnächtlichem Glanz erstrahlte. Im Zentrum der Tagung standen die Fach- und Spezialmedien – zu denen auch Verbands-Publikationen wie der «Schweizer Arbeitgeber» gehören.

Gerade diese Medien haben dank ihrer Fokussierung auf ein klar definiertes Zielpublikum durchaus Chancen, sich im hart umkämpften und schrumpfenden Werbemarkt zu behaupten, wie **Josefa Haas** einleitend erklärte. Aber auch solche Produkte müssen sich mit den Herausforderungen, Risiken und Chancen der zunehmenden Digitalisierung der Medien und den neuen Konsumgewohnheiten der Leserschaft respektive User/innen auseinandersetzen, betonte Haas. Sie moderierte den Anlass übrigens zum letzten Mal, weil sie die Lei-

tung des Medieninstituts des Branchenverbands in der Zwischenzeit an **Fredy Greuter** übergeben hat.

Mit dem Wandel in der Medienlandschaft befasste sich auch **Hanspeter Lebrument**, der Präsident des Medienverbandes. Er wies in seiner Begrüssungsrede aber auch auf die jüngsten Erfolge im Kampf gegen höhere Posttarife für Zeitungen und Zeitschriften sowie die (vorläufige) Verhinderung von Werbung auf den Online-Kanälen der SRG hin.

Von Chancen und Fakten

Vor allem zu den Chancen der Online-Medien äusserte sich **Peter Hogenkamp**, der bei der NZZ-Mediengruppe die Digitalisierung vorantreibt. Er erläuterte auf spannende Weise, wie die NZZ ihre neuen digitalen Angebote umgesetzt hat – und mit welchen Bezahlmodellen sie damit Geld verdienen will. Hogenkamp sprach dabei lieber von «Paid Content» als von «Paywalls» – und machte

klar: Die Digitalisierung medialer Inhalte ist ein Fakt – und die Verlage müssen dafür rasch rentable Rezepte finden, damit sie den Anschluss nicht verpassen.

Neben weiteren Referaten von **Martin Ettlinger** (Schweizer Medien), **Matthias Bauer** (new generation network), **Nicole Althaus** (Chefredaktorin «Wir Eltern») und **Urs P. Gasche** (Publizist und früher bei Kassensturz und K-Tipp) stand die Verleihung des Q-Awards im Mittelpunkt. Mit dem Award werden jeweils Fach-Publikationen ausgezeichnet, welche die zuständige Jury punkto Qualität besonders überzeugt haben.

Diesmal bewarben sich neun Titel um den Award – und zuoberst auf dem Podest landeten die Fachzeitschrift «Schreiner Zeitung» sowie die Spezialzeitschrift «Wir Eltern». Sie waren beim abschliessenden, von **Urs F. Meier** (Geschäftsführer Schweizer Medien) eröffneten Apéro genauso ein Thema wie «Paywalls» und die bezaubernde Abendstimmung am Zürichsee. ■

Swissmem – Verband der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Sozialpartnerschaft in der MEM-Industrie auf dem Prüfstand

Die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie steht vor zukunftsweisenden Verhandlungen: Wird der Gesamtarbeitsvertrag Mitte Jahr erneuert? Auf der Agenda von Swissmem stehen 2013 ausserdem die Erschliessung neuer Exportmärkte, die Energiepolitik, die Berufsbildung sowie der Wissens- und Technologietransfer zwischen Unternehmen und Hochschulen. Zudem wird die Präsenz in der Romandie ausgebaut. **Markus Geiger**



Bild: Zlg

Auch in der MEM-Industrie ist Präzisionsarbeit gefragt.

Nächster Halt – Toni Areal! Swissmem hat vor gut zwei Monaten sein Domizil innerhalb der Stadt Zürich verlegt, vom Kirchenweg an die Pfingstweidstrasse. Der neue Verbandssitz im schnell wachsenden, städtebaulich und gesellschaftlich Trends setzenden Kreis 5 bietet auf drei Etagen Raum für die 90 Mitarbeitenden. 50 sind für den Verband tätig, 40 arbeiten bei der Ausgleichskasse. «Der neue Standort zeigt, dass wir in Bewegung sind, genau wie unsere Mitglieder.» Swissmem-Direktor Peter Dietrich schätzt die Transparenz der Räume; viel Licht und offene Räume wirken positiv auf die interne Kommunikation.

Neue Märkte erschliessen

Die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie hat sechs auftragsschwache Quartale hinter sich. Eine Trendwende ist nicht auszumachen. Spurlos geht dies nicht an den Unternehmen vorbei. Peter Dietrich: «Die Situation zwingt zum Handeln. Die Unternehmen haben bereits eine Vielzahl von Massnahmen ergriffen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Dennoch muss mit einer Zu-

nahme der Kurzarbeit und dem Abbau weiterer Stellen gerechnet werden.»

Zwei Drittel der Exporte gehen in die EU, einen Markt in Seitwärtsbewegung, der kein Wachstum generiert. Die Branche sucht nach Alternativen in den BRIC-Staaten und anderen Märkten. Der Marktzugang nach China oder Indien ist aber nicht leicht. «Wenn wir dort eine bessere Marktstellung erreichen wollen, braucht die Schweiz Freihandelsabkommen. Wir drängen nicht auf möglichst schnelle Abschlüsse, sondern setzen auf qualitativ gut ausgehandelte Verträge zur Steigerung unserer Wettbewerbsfähigkeit.»

Die angespannte Lage in der MEM-Industrie wirkt sich auf die Verbandsarbeit aus. Unter Druck stehende Unternehmen brauchen jetzt gemäss Peter Dietrich vor allem Support. «Für uns bedeutet das, noch näher beim Kunden zu sein, spüren, was ihn umtreibt und Wege aufzeigen, wie der Verband mit Dienstleistungen und beratend helfen kann.» Ein Beispiel: Während einzelne Unternehmen temporär personelle Überkapazitäten haben, klagen andere über mangelnde Fachkräfte. Ein Swissmem-

Netzwerk könnte es den Firmen ermöglichen, sich gegenseitig mit Personal auszuhelfen.

Einstehen für die Industrie

Wichtig ist auch die politische Arbeit. «Wir tun alles dafür», so Peter Dietrich, «dass die Rahmenbedingungen für den Denk- und Werkplatz Schweiz weiterhin so sind, dass sowohl KMU wie auch grosse Industrieunternehmen Bestand haben können. Denn die Unternehmen investieren nur dann in der Schweiz, wenn diese stimmen. Dazu gehören unter anderem genügend qualifizierte Fachkräfte sowie eine sichere, preisgünstige Energieversorgung.»

Seit der Wahl von Johann Schneider-Ammann in den Bundesrat steht bei Swissmem kein eidgenössischer Parlamentarier mehr an der Spitze. «Wir haben dadurch nicht an Einfluss verloren», stellt Peter Dietrich fest, «die Tatsache, dass weder Präsident Hans Hess noch ich parteigebunden sind, macht uns unabhängig. So können wir voll und ganz für die Belange der Industrie eintreten.»

Dass der frühere Präsident nun Bundesrat ist, sei für die Branche kein Quantensprung, aber: «Bundesrat Schneider-Ammann bringt mit Frontwissen und unternehmerischem Denken wirtschaftliche Kompetenz in die Landesregierung. Das ist ein wesentlicher Vorteil für die gesamte exportierende Industrie der Schweiz.» Um das Bewusstsein der Eidgenössischen Räte für die Herausforderungen der MEM-Industrie zu sensibilisieren, organisiert Swissmem in jeder Session Parlamentartreffen. «Es liegt uns daran, die Beziehungen über alle Parteigrenzen hinweg zu pflegen.»

Innovationspotenzial und Berufsbildung stärken

Während der Bund für die Grundlagenforschung rund eine Milliarde Franken im Jahr zur Verfügung stellt, werden für die angewandte Forschung lediglich 135 Millionen Franken eingesetzt. Für Peter Dietrich eine Schieflage. «Wir wollen aber keinen Keil zwischen die beiden Forschungsbereiche treiben. Es braucht beide. Swissmem will die Brücke von den Hochschulen und Forschungsinstituten zu den Unternehmen verbreitern und den Wissens- und Technologie-

transfer in beide Richtungen flüssiger gestalten.» Der Verband fordert deshalb eine massvolle Erhöhung der Mittel für die Kommission für Technologie und Innovation (KTI) sowie deren zeitlich flexible Verwendung. «Die Schweiz ist in vielen Innovationsrankings weltweit die Nummer eins. Wir sind es aber nicht, wenn es darum geht, diese Ideen in marktfähige Produkte umzusetzen.» Der Verband wird darum mithilfe von Coaches den Firmen Wege aufzeigen, wie sie ihr Innovationspotenzial steigern können, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Ein Schlüsselthema des Verbandes ist 2013 die Kampagne zur Stärkung der Berufsbildung, denn diese droht unter Druck zu kommen. Diskussionen um eine Maturitätsquote und die Tendenz, Jugendliche um jeden Preis ins Gymnasium zu bringen, sind für Swissmem ein klares Signal, die Vorteile des dualen Systems als Königsweg wieder ins Bewusstsein zu rücken. Angesprochen sind Kinder und Jugendliche verschiedener Altersstufen, Eltern und Lehrpersonen. Swissmem zeigt auf, dass Jugendlichen nach Beendigung einer Berufslehre verschiedenste weiterführende Bildungswege und Chancen, auch oberste Führungspositionen zu besetzen, bis hin zur ETH offen stehen. Im Mittel bleiben pro Jahr fünf Prozent der Lehrstellen in MEM-Betrieben unbesetzt; die Qualifikation ist anspruchsvoll. Peter Dietrich: «Die Schule muss den Jugendlichen mehr Raum lassen, sich in den MINT-Fächern zu entwickeln. Wenn diese Kompetenzen stetig sinken, wird der Schritt in die Welt der Technik immer härter.»

Sozialpartner neu gefordert

Das 1937 abgeschlossene Friedensabkommen für die Maschinen-Industrie gilt als Urmutter vieler späterer Gesamtarbeitsverträge (GAV). «Dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen Ausgleich einigten, ohne politische Einflüsse zuzulassen, war eine geniale Idee. Sie hat durchaus auch heute noch ihre Berechtigung, wenn auch unter anderen Vorzeichen. Der Ausgleich muss stets neu erarbeitet werden», betont der Swissmem-Direktor.

Dies geschieht in den gegenwärtigen GAV-Verhandlungen; der aktuelle Ver-

trag läuft Ende Juni 2013 aus. Von den rund 1000 Swissmem-Mitgliedern gehören deren 600 zum Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (ASM) und sind damit dem GAV unterstellt. Der Verband setzt sich für ein Abkommen ein, welches die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärkt.

GAV nicht um jeden Preis

Die Arbeitgeber verhandeln mit fünf Sozialpartnern, am Tisch sitzen 65 Delegierte. Der Forderungskatalog der Gegenseite (unter anderem Mindestlöhne und Arbeitszeitreduktion) hätte um 29 Prozent höhere Personalkosten zur Folge. Die Arbeitsbedingungen in der MEM-Industrie sind jedoch heute schon überdurchschnittlich gut und fortschrittlich. Eines der Verhandlungsprinzipien von Swissmem lautet daher: Alles, was zusätzlich kostet, muss kompensiert werden. «Wir suchen den vertragslosen Zustand nicht und sind bereit, in die Sozialpartnerschaft zu investieren. In der aktuell sehr schwierigen Lage können sich die Unternehmen aber keine weiteren Kostenbelastungen leisten. Insofern erwarten wir von den Verhandlungspartnern eine gewisse Vernunft. Wir wollen einen GAV, aber nicht zu jedem Preis.» ■



Mitglieder: rund 1000

Gründung: 1883 wurde der Verein Schweizerischer Maschinen-Industrieller (VSM) gegründet. 1905 entstand zusätzlich der Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (ASM).

Präsident: Hans Hess

Direktor: Peter Dietrich

Kontakt

Swissmem
Verband der Schweizer Maschinen-,
Elektro- und Metall-Industrie
Pfungstweidstrasse 102
Postfach, 8037 Zürich
Tel. +41 (0)44 384 41 11
www.swissmem.ch

La plateforme idéale pour vos annonces!



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

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

Publicité



ZürichseeWerbe AG

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

Zürichsee Werbe AG

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

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

**Votre partenaire publicitaire
pour un succès assuré**

Une année des choix



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

pourquoi la Suisse en a besoin» qui s'attaque à tous les aspects de l'immigration. Elles combattront énergiquement les initiatives de l'UDC et d'Ecopop – qui visent à fixer de nouvelles limites à l'immigration.

A notre Entretien, nous avons invité Rolf Glauser, directeur de l'entreprise sociale Transfair à Thoune, qui fait partie des quinze plus grandes de l'Oberland Bernois. Un trait particulier: une grande partie des trois cent employés de cette entreprise aux activités très diverses perçoivent une rente AI et viennent travailler sans vraiment y trouver un avantage financier. Nous présentons aussi le domaine viticole des Bocquet-Thonney à Sézenove dans le canton de Genève, une affaire familiale depuis cinq générations. Ce couple de viticulteurs est un ambassadeur de la grande qualité des vins suisses par-delà nos frontières, cela jusqu'aux portes de la Commission européenne.

L'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux est un pilier essentiel de notre économie. Ses entreprises sont regroupées au sein de l'Association Swissmem. Peter Dietrich, son directeur nous explique quels sont les défis et préoccupations de cette branche industrielle qui doit renouveler sa convention collective de travail cette année.

Avec la récente relance de la discussion sur un lien éventuel entre le nombre de maturités délivrés et le niveau du chômage, il semble qu'une boîte de Pandore ait été ouverte. Dans son Eclairage, Jean Cavadini en révèle avec perspicacité l'aboutissement...

Je vous souhaite une excellente année 2013! ■

Avec la reprise du débat sur l'immigration, les critiques formulées à l'égard de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE ont repris de plus belle. Les déclarations sans nuance réapparaissent, les craintes et les préjugés font l'objet d'une exploitation politique. Il est facile dans cette ambiance d'ignorer les réalités économiques, démographiques et sociales. Or, les faits sont têtus. Pour la Suisse et son économie, le bilan de la libre circulation des personnes est indéniablement positif. Certes, les effets secondaires indésirables de l'immigration ne doivent pas être ignorés et des solutions adéquates pour y remédier doivent être trouvées.

Notre Dossier de ce début d'année est consacré à cette problématique qui va s'accroître avec l'entrée de la Croatie dans l'UE le 1^{er} juillet 2013. Dans ces pages, Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse, nous rappelle les avantages décisifs de la libre circulation des personnes pour notre économie et remet dans leur juste proportion les critiques formulées envers elle. Thomas Daum, directeur de l'UPS nous explique comment les milieux économiques entendent entrer dans le débat sur les effets secondaires critiques de la LCP et proposer des solutions constructives en la matière. Les associations de l'économie ont déjà lancé leur projet «Immigration:

«Employeur Suisse»

108^e année
Paraît une fois par mois

Editeur

Union patronale suisse

Rédacteur en chef

René Pfister

Rédaction partie française

Alexandre Plassard, responsable
Hélène Kündig-Etienne
Rubrique juridique:
Ruth Derrer Balladore

Adresse de la rédaction

Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich
Téléphone 044 421 17 00
employeur@arbeitgeber.ch
www.employeur.ch

Prix d'abonnement

Un an Fr. 130.–
(étranger Fr. 180.–) + TVA
Prix de l'exemplaire: Fr. 10.–
+ TVA et frais de port

Abonnements/Imprimerie

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

annonces

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

Tirage

Tirage imprimé: 4300
Tirage certifié (REMP 2011):
Vendu: 3353
Gratuit: 416

Lectorat

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

Photo couverture

m. à d.

Assurance-invalidité: le Conseil national se distance de l'assainissement

Lors de la session d'hiver, le Conseil national se distance de son assainissement par ses décisions prises sur le deuxième volet de la 6e révision de l'AI. Une alliance de centre-gauche envoie aux oubliettes les engagements pris lors du vote sur l'augmentation de la TVA en faveur de l'AI. Les rapports de confiance ainsi rompus sont de très mauvais augure pour les futures réformes de notre système de sécurité sociale.

L'assainissement de l'AI a été abordé sous forme de plan à plusieurs étapes. Celui-ci a débuté par la 4e révision, s'est concentré sur l'intégration dans la 5e révision et le premier volet de la 6e révision (6a) et devait s'achever par les mesures d'économie dans le deuxième volet (révision 6b). Le financement additionnel y jouait un rôle central. Lors du vote sur le relèvement des taux de TVA requis dans cette optique, le souverain s'était vu garantir que l'assainissement de l'AI à travers les mesures d'intégration et d'économie serait poursuivi avec cohérence et accompli.

Une alliance de centre-gauche a maintenant décidé qu'elle ne voulait plus rien savoir de ces engagements, séparé

les mesures d'économie touchant les allocations pour les enfants des frais de voyage et modifié le nouveau système de rentes linéaire jusqu'à ce qu'il ne subsiste qu'un petit poste de moins de 50 millions de francs par rapport à l'allègement de 325 millions de francs prévu initialement. L'objectif d'assainir les comptes de l'assurance sans financement spécial d'ici à fin 2017 et de rem-

boursier la dette envers l'AVS entre 2025 et 2028 relève donc désormais de l'illusion. Aux yeux de l'Union patronale suisse, qui s'était en son temps fortement engagée en faveur du financement additionnel, la démarche de l'alliance de centre-gauche constitue ni plus ni moins une rupture des rapports de confiance. (voir communiqué de presse sur www.employeur.ch) ■ (UPS)

Il revient à présent au Conseil des États de rester ferme et de ramener les décisions du Conseil national sur la voie de l'assainissement promis.



Photo: Parlement suisse

Pour une application de la responsabilité solidaire qui soit favorable aux entreprises

La Société Suisse des Entrepreneurs et l'Union patronale suisse déplorent que le Conseil national et le Conseil des États aient approuvé, lors de la session d'hiver, qu'une responsabilité solidaire soit introduite dans le secteur principal de la construction.

Du point de vue des deux associations, on se trouve en présence d'une forte ingérence dans la liberté contractuelle qu'il s'agit maintenant de mettre en œuvre d'une manière qui soit la plus compatible possible pour l'économie et les entreprises. La SSE s'est toujours opposée à la responsabilité solidaire en chaîne de l'entrepreneur contractant avec limitation à la branche de la construction. Son refus s'explique en particulier par le fait que le système proposé

n'est pas praticable à son avis. Ni le Conseil fédéral, ni le Parlement n'ont indiqué comment un entrepreneur contractant peut vérifier de manière fiable si ses sous-traitants respectent les salaires minimaux et les conditions de travail. Selon les praticiens, des questions fondamentales ne sont toujours pas résolues.

Par conséquent, le mode d'application de la responsabilité solidaire au quotidien joue un rôle prioritaire pour les en-

treprises. Il faut trouver une réponse aux questions ouvertes par le biais d'une ordonnance. C'est pourquoi la Société Suisse des Entrepreneurs demande d'être associée à son élaboration et est prête à faire part de ses expériences pratiques. En tant que mesure pour la mise en œuvre, il convient d'examiner avec toute l'attention voulue également les travaux préparatoires de la SSE, tels que l'établissement d'un badge pour les travailleurs de la construction. ■

Premières estimations du Produit intérieur brut par canton

L'Office fédéral de la statistique (OFS) publie pour la première fois des estimations du Produit intérieur brut (PIB) par canton et grande région couvrant la période 2008 à 2010. En plus de fournir des informations sur la croissance économique pour chaque canton, des données par regroupement de branches d'activité permettent de mettre en évidence leur structure économique. Ces résultats sont provisoires en raison du caractère novateur des méthodes utili-

sées et de la nécessité de les consolider sur une plus longue période.

Ces premières estimations du PIB et par regroupement de branches d'activité sont disponibles à prix courants et aux prix de l'année précédente. De plus, le ratio PIB par habitant permet de se faire une idée de la richesse créée par habitant au niveau de chaque canton. L'ensemble de ces informations est disponible sur le site www.statistique.admin.ch. ■ (OFS)

La brochure sur la prévoyance professionnelle est disponible

La prévoyance professionnelle est un sujet très abscons. Lorsqu'il s'agit de la caisse de pension, les questions sont généralement multiples: quand puis-je prendre ma retraite? Quel sera le montant de ma rente de vieillesse? Puis-je toucher mon avoir accumulé avant ma retraite? De quoi dois-je tenir compte en cas de changement d'emploi? Que se passe-t-il si je perds mon emploi? Et si je divorce?

La nouvelle brochure «Vivre, travailler, prévoir» vous explique tout ce que vous devez savoir sur la prévoyance professionnelle, et ce dans un style léger et intelligible. La brochure prend l'exemple d'une imprimerie, de son insti-

tution de prévoyance et de ses collaborateurs pour expliquer la prévoyance professionnelle. A partir de cet exemple, elle aborde les principales questions relatives à la prévoyance professionnelle, à l'accumulation de l'avoir de vieillesse, au départ à la retraite et aux prestations en cas d'invalidité ou de décès. Le glossaire et un modèle de certificat de prévoyance viennent parachever la brochure.

Disponible en français et allemand, la brochure peut être commandée gratuitement sur le site Internet de l'Association Suisse d'Assurances. ■

www.svv.ch

Le brevet européen est né

Le 10 décembre 2012, les 27 ministres en charge de la compétitivité ont conclu un accord politique permettant la création d'un brevet unitaire européen. Le lendemain, les députés européens ont approuvé trois textes sur le brevet unitaire, son régime linguistique et la juridiction compétente. Le même jour, la Cour de justice de l'Union européenne a rejeté les arguments de l'Italie

et de l'Espagne, qui contestaient le régime linguistique trilingue (allemand, anglais, français) de ce brevet. Le 17 décembre, les ministres approuvaient définitivement deux règlements permettant la mise en œuvre du brevet unitaire. Le brevet européen devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2014, après plus de 30 ans de négociations. ■ (Fondation Robert Schuman)

PERSPECTIVES

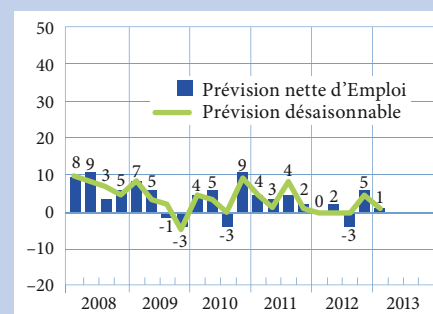
Stabilité sur le front de l'emploi

Les perspectives d'emploi sur le marché du travail pour le premier trimestre 2013 restent stables.

Les résultats de l'Etude Manpower sur les Perspectives d'Emploi en Suisse pour le 1^{er} trimestre 2013 indiquent que sur les 753 employeurs interrogés, huit pour cent prévoient une hausse de leurs effectifs, sept pour cent une baisse et 84 pour cent n'envisagent aucun changement. La Prévision Nette d'Emploi désaisonnalisée s'établit à plus un pour cent, résultat en diminution de trois points en comparaison trimestrielle et en hausse d'un point en comparaison annuelle. «Malgré la crise économique et financière internationale dont les répercussions touchent de plus en plus d'entreprises en Suisse, le marché de l'emploi devrait rester stable au début 2013, probablement soutenu par une économie domestique encore robuste», dit Charles Bélaz, directeur de Manpower Suisse.

Quatre des sept régions sondées, présentent des perspectives de recrutement positives pour le 1^{er} trimestre. La région Suisse centrale affiche la Prévision Nette d'Emploi la plus élevée et la plus forte hausse en comparaison annuelle. A l'opposé, Zurich rapporte le résultat le plus pessimiste et enregistre ses perspectives de recrutement les plus négatives depuis le lancement de l'Etude en Suisse. Ce résultat est dû certainement aux difficultés que connaît le secteur bancaire. ■

Baromètre de l'emploi en Suisse



Source: Manpower

Les assureurs privés suisses veulent lutter à armes égales

Le secteur suisse de l'assurance a besoin d'un cadre garantissant durablement l'attractivité de la place Suisse. Il lui faut donc évoluer conformément à des normes reconnues au niveau international. Les assureurs privés accordent une attention particulière aux développements réglementaires. L'Association Suisse d'Assurances a présenté récemment les derniers projets de réglementation qui se dessinent en Europe.

L'industrie suisse de l'assurance est extrêmement bien positionnée. Elle est un pilier important et fiable de la place financière suisse et de l'économie suisse dans son ensemble. Néanmoins, fortement exposée au niveau international, la place suisse a besoin d'un cadre qui la rende durablement attractive pour les entreprises – et par voie de conséquence, pour l'emploi. Il faut donc que les normes soutenant le fonctionnement de l'industrie de l'assurance soient en particulier reconnues par le marché européen. Il faut continuer de définir des exigences relevant du droit de la surveillance qui tiennent compte des développements internationaux en la matière. Le séminaire international de l'Association Suisse d'Assurances ASA qui s'est tenu récemment a permis de passer en revue les principaux développements réglementaires survenus au sein de l'UE et de discuter de leurs impacts possibles sur le secteur suisse de l'assurance.

Problèmes liés aux retards pris par Solvabilité II

Il ressort de la comparaison du Test suisse de solvabilité (SST) avec le projet provisoire de directive européenne élaboré d'après Solvabilité II que les exigences de fonds propres découlant du SST sont actuellement bien plus restrictives pour les assureurs-vie. Cela génère des distorsions de la concurrence entre les assureurs suisses et les compagnies d'assurances dont le siège est situé dans un pays de l'UE. Un tel Swiss Finish n'est pas approprié et doit être supprimé. Ce nouveau report du projet européen Solvabilité II place le secteur suisse de l'as-

surance devant des défis de taille. Deux aspects ressortent: premièrement, les divergences entre les exigences européennes en fonds propres et les exigences suisses demeurent importantes tant que le mode de comparaison des régimes de surveillance n'est pas clair. Deuxièmement, il n'est pas possible de procéder aux adaptations nécessaires des fondements réglementaires suisses pour obtenir une surveillance comparable à Solvabilité II, tant que rien n'est défini quant à la méthode et à la date d'introduction de Solvabilité II. La Suisse a besoin de l'équivalence des systèmes de surveillance de l'UE et de la Suisse.

Assureurs monopolistes sur le marché privé

Avec son assurance des dommages naturels, la Suisse dispose d'un produit unique dans le monde: les assureurs prennent en charge rapidement et intégralement, jusqu'à concurrence des sommes assurées, les coûts entraînés par les dommages naturels (inondations, chutes de grêle, tempêtes, avalanches, etc.). L'argent public n'est donc pas mis davantage à contribution. Jusqu'ici, les assureurs privés et les établissements cantonaux d'assurance des bâtiments en situation de monopole régional ont extrêmement bien collaboré dans le cadre de l'assurance des dommages naturels. Depuis peu, deux assureurs cantonaux des bâtiments proposent également des assurances complémentaires privées, et ce parfois même au-delà des limites du canton. Dans la mesure

où une telle expansion obéit aux règles de la concurrence – en vertu du principe selon lequel les règles doivent être les mêmes pour tous –, il n'y a rien à redire. Par contre, les distorsions de la concurrence et les ingérences massives dans la liberté contractuelle pénalisent le système de l'assurance qui fonctionne bien actuellement. Il est particulièrement choquant que des établissements monopolistes puissent offrir des produits relevant de la Loi sur le contrat d'assurance (LCA), applicable aux assureurs privés, sans pour autant être soumis à la surveillance de la Finma. Ainsi, les cantons exerçant comme prestataires régulent eux-mêmes leur présence sur le marché. Le Tribunal fédéral suisse s'est déclaré favorable à l'entrée sur le marché des assureurs monopolistes sans tenir compte de l'accord de 1989 sur les assurances conclu entre l'UE et la Suisse.

Primes différenciées

L'Association Suisse d'Assurances suit avec attention les développements réglementaires de l'UE. Comme, en vertu de l'adaptation sur une base volontaire du droit suisse aux normes européennes, la Suisse reprend souvent de tels systèmes, ceux-ci jouent donc également un rôle pour le marché national de l'assurance. Bien évidemment, la «décision dite de non-discrimination» de la Cour de justice européenne (CJCE) contre une tarification différenciée selon le sexe n'est pas applicable en Suisse. Les primes différenciées selon les risques et, par voie de conséquence, selon le sexe, sont toujours autorisées. Et le secteur suisse de l'assurance tient à ce que cela demeure ainsi. ■

L'âge de la retraite: clé de la réforme

Les orientations du Conseil fédéral pour la réforme de la prévoyance vieillesse vont dans la bonne direction. Mais un relèvement progressif de l'âge de la retraite est également impératif. **Par Thomas Daum**



Photo: Rob Lewis

Thomas Daum est directeur de l'Union patronale suisse.

Dans ses «orientations de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020», le Conseil fédéral reconnaît la nécessité d'agir pour assurer l'avenir du premier et du deuxième piliers. Il contredit ainsi les milieux de gauche ou syndicalistes qui veulent ignorer à la fois la dégradation de grande ampleur du compte AVS annoncée pour ces prochaines années et les problèmes prévisibles de la prévoyance professionnelle. A coup de contestations d'épiciers des perspectives comptables de l'AVS, d'affirmations fantaisistes sur l'évolution historique du budget de l'AVS et de références péremptoires aux frémissements boursiers d'aujourd'hui, ceux-ci cherchent en effet à enfumer le public pour engager la prévoyance vieillesse dans une voie calamiteuse s'il en est. La légèreté de leur attitude ressort pleinement de leur récente exigence d'une augmentation de 10 pour cent des rentes AVS, soit un surcroît de dépenses de plus de 3,6 milliards de francs.

Les orientations du Conseil fédéral visent à préserver les niveaux de prestations du premier et du deuxième piliers. On s'y rallie volontiers pour des considérations de politique économique et sociale. En même temps, elles ont un coût qui ne pourra pas sans autres être répercuté sur les employeurs et les assurés par le biais de hausses de cotisations, ni sur les contribuables sous la forme de subsides étatiques.

En réalité, le principal instrument qui permettra de réduire les tensions entre maintien des prestations et limitation des coûts est le relèvement de l'âge de la retraite, puisque si les actifs travaillent plus longtemps, les besoins financiers supplémentaires liés au maintien des rentes (de l'AVS comme du 2^{ème} pilier) diminueront.

Les orientations du Gouvernement prévoient aussi une modulation de l'âge de la retraite. D'abord, le système de retraite flexible fixera l'âge de référence à 65 ans pour les hommes et pour les femmes. Ensuite, le Conseil fédéral se propose de rapprocher autant que possible l'âge de la retraite effectif de cet âge de référence. Ces deux éléments de réforme indispensables ne vont toutefois pas assez loin. Pour maintenir dans des limites supportables le surcoût du maintien des prestations, il faut envisager un relèvement progressif à 67 ans de l'âge de la retraite.

Cette option est écartée par le Conseil fédéral – entre autres – au motif que le marché du travail offre trop peu de possibilités d'activité aux seniors. C'est sans doute généralement vrai aujourd'hui et réformer la prévoyance vieillesse au détriment de l'assurance-chômage ou de l'assurance-invalidité serait bien sûr une aberration. D'ici à ce que l'âge de la retraite soit porté à 67 ans par tranches de 1 à 2 mois par année, nous serons cependant au milieu des années 2020. Alors la demande de travailleurs seniors sera très forte à cause de la raréfaction du personnel. L'évolution démographique commande non seulement des adaptations de la prévoyance vieillesse, mais aussi un changement d'attitude des travailleurs et des employeurs sur le marché du travail. En l'occurrence, les entreprises doivent réaliser qu'elles seront parmi les perdantes de demain si elles ne cherchent pas à relever l'incontournable défi stratégique qui est de savoir travailler avec du personnel vieillissant. ■

Rolf Glauser, Fondation Transfair, Thoune

«Notre mission première est de créer des emplois»

Rolf Glauser est, dans les faits, le directeur d'une entreprise tout à fait normale, qui fait partie des quinze plus grandes de l'Oberland bernois. Plus surprenant, en revanche, est le fait qu'une grande partie de ses 300 employés perçoivent une rente AI. M. Glauser, qui a déjà dirigé diverses entreprises, nous dit ce qui distingue la sienne des autres sociétés et ce qui n'en diffère pas. **Interview: Daniela Baumann**

Monsieur Glauser, quel type de personnes travaillent au sein de l'entreprise sociale Transfair?

Rolf Glauser: Nos collaborateurs reçoivent une rente AI en raison d'affections psychiques et ont eu des parcours très variés. Parmi eux, on trouve aussi bien des universitaires et d'anciens patrons d'entreprise que des gens sans formation. Nous avons aussi quelques jeunes, certains de moins de 20 ans.

A côté des emplois protégés, Transfair offre aussi quelque 50 postes de travail normaux. Dans quels domaines?

D'une part, nous fournissons diverses prestations pour les entreprises: nous nous occupons, par exemple, de magasins en ligne, fabriquons des filets contre les chutes de pierres et personnalisons les matériaux les plus divers grâce à la technique du laser. D'autre part, nous faisons partie des plus grandes sociétés de gastronomie de Thoune et exploitons six restaurants ainsi qu'un service de catering. Pour toutes ces activités, nous avons besoin d'un personnel spécialisé, par exemple, des cuisiniers et des employés de service, qui instruisent les

ment comme les autres entreprises; chez nous aussi, les contraintes de temps et de qualité dominent. De plus, nous travaillons avec des personnes particulières.

Qu'est-ce qui rend si particulière la collaboration avec des personnes psychiquement atteintes?

Dans certains cas, il faut beaucoup de persévérance. De plus, il n'est pas rare que des employés ne se présentent pas au travail. Ces défections à court terme exigent une planification du travail adéquate. Personnellement, je suis rarement en contact direct avec ces personnes. Je ne sais pas si j'aurais la patience nécessaire. D'un autre côté, c'est aussi une joie de les voir s'épanouir au travail.

Comment se présentent les perspectives professionnelles de vos collaborateurs?

La mission première de Transfair n'est pas l'intégration dans le marché primaire du travail, mais l'offre d'emplois à des personnes ayant des problèmes psychiques. C'était l'idée de départ du médecin des services psychiatriques de Thoune qui a fondé Transfair en 1995. Une partie de nos collaborateurs – qui viennent chez nous volontairement et de leur propre initiative – restent pendant des années; certains atteignent ici l'âge de la retraite. Malheureusement, pas plus de un ou deux par an parviennent à reprendre pied dans la vie active. Un peu plus élevé est le taux de réussite des personnes qui nous sont envoyées par l'office AI du canton de Berne, avec l'objectif clair de leur donner une formation adéquate leur permettant de retrouver un poste sur le marché primaire de l'emploi.

Comment jugez-vous la disposition des entreprises à intégrer des individus ayant des difficultés psychiques?

Nous entretenons une collaboration très étroite avec quelques employeurs de la région. Ils frappent à notre porte quand ils cherchent un collaborateur, que ce soit pour quelques mois ou plus. Compte

«J'admire nos collaborateurs qui viennent chaque jour pour travailler, sans guère y trouver d'avantage financier.»

collaborateurs souffrant de problèmes psychiques. Dans notre troisième champ d'activité, celui de la définition des possibilités professionnelles et d'intégration de personnes ayant quitté le monde du travail, nous employons entre autres des pédagogues sociaux et des coachs professionnels.

Est-il difficile de pourvoir ces emplois?

Oui et non: les candidats s'imaginent souvent à tort qu'ils vont trouver chez nous un petit job tranquille. Ce n'est pas le cas, bien au contraire. Nous avons une mission économique à remplir, exacte-



Rolf Glauser dirige depuis 2007 l'entreprise sociale Transfair à Thoun. Les ateliers protégés offrent du travail à plus de 200 personnes au bénéfice d'une rente AI en raison d'affections psychiques. A côté de cela, Transfair est chargée par l'AI de déterminer les possibilités d'intégration professionnelle de 120 personnes par année. M. Glauser était en dernier lieu directeur de la société des Fromages Gerber. Il préside, en outre, l'Association patronale de la région Thoun-Oberland bernois.

tenu de la situation économique défavorable, il est cependant assez difficile pour une entreprise d'accueillir de telles personnes. C'est pourquoi je suis plutôt sceptique quant à la possibilité d'intégrer 16 000 rentiers AI, comme le prévoit la révision 6a de l'AI.

La révision de l'AI a-t-elle des effets concrets pour Transfair également?

Oui, les rentes de nos collaborateurs sont surveillées de plus près, ce qui constitue pour eux un gros stress. Il existe encore et toujours des cas de personnes touchées par des réductions de rentes alors qu'elles souffrent de sérieux problèmes. Naturellement, il y a aussi des exemples inverses. Les handicaps psychiques sont particulièrement difficiles à évaluer, car ils sont ressentis de manière très différente par chacun.

Quelle conséquence un engagement chez vous a-t-il sur le montant de la rente de l'employé(e)?

Aucun, puisque nous ne lui donnons qu'une petite indemnité. Nombre de nos

collaborateurs bénéficient de prestations complémentaires en entrant chez nous. Ils n'ont donc pas d'in-

térêt financier à travailler. Parfois même, ils ne désirent même pas recevoir d'augmentation en récompense de leurs bonnes prestations car cela risque de diminuer leurs prestations complémentaires. Une chose est sûre: il faut renforcer la motivation au travail. J'admire ces gens qui viennent chaque matin chez nous pour travailler, sans guère y trouver d'avantage financier.

Que peut offrir Transfair à ses collaborateurs, en plus d'un emploi et d'un petit coup de pouce financier?

Nos collaborateurs trouvent chez nous une structure de jour, des contacts humains, la possibilité d'avoir des responsabilités et de renforcer leur estime de soi.

Comment la situation financière de Transfair a-t-elle évolué ces dernières années?

Quand j'ai repris la direction des affaires en 2007, Transfair était complètement surendettée, souvent paralysée, avait un capital dans le rouge et aucune

provision. En un mot, la situation était grave. Voilà pourquoi les responsables ont embauché un directeur ayant un bagage d'économiste. Le principal problème était que les produits et les services de Transfair étaient offerts à des prix beaucoup trop bas. De plus, tous les employés avaient droit à une pause payée de 10 minutes par heure. Quand j'ai pris les premières mesures de redressement, je me suis trouvé d'emblée sur le gril, ce qui est normal pour un économiste. Mais grâce aux correctifs appliqués, à de nouveaux mandats et aux dons reçus, nous avons finalement réussi à sortir de l'endettement. Aujourd'hui, nous fonctionnons aux deux-tiers en autarcie économique et parvenons à boucler nos fins de mois.

Quels sont les autres objectifs de Transfair?

Actuellement, nous sommes en location sur plusieurs sites et la place nous manque. Nous réfléchissons donc au moyen de nous rassembler sous un même toit, ce qui simplifierait aussi beaucoup les procédures. En outre, il s'agit de consolider le volume de travail, qui a fortement augmenté ces dernières années. Au titre de l'intégration, en revanche, nous allons devoir nous développer encore, car les besoins découlant de demandes ou de mesures de placement ne cessent de croître. En tant qu'institution, c'est pour nous une source de revenus intéressante, bien que sur le plan social, cela traduise, bien sûr, une évolution peu réjouissante.

Quels défis affrontez-vous?

Nous dépendons toujours de la situation économique. Les chiffres d'affaires de notre secteur gastronomie se sont bien développés ces dernières années, même si nous observons actuellement un fléchissement. Pour ce qui est des services, notre taux d'activité est plutôt satisfaisant, grâce à quelque 65 pour cent d'entrées de commandes permanentes, le reste étant à acquérir à court terme. Nous remarquons aussi que les entreprises réalisent plus souvent elles-mêmes des travaux qu'elles nous confiaient volontiers précédemment lorsqu'elles étaient surchargées. ■

*Jugement***La force probante du certificat médical**

Normalement, la preuve d'une incapacité de travail pour cause de maladie est réputée établie par la production d'un certificat médical. Si l'employeur doute du sérieux de ce dernier, il peut demander que l'employé soit examiné par un médecin-conseil. En cas de refus de cette exigence, l'empêchement de travailler ne sera pas automatiquement nié. L'employé peut fournir d'autres preuves.

Faits

L'employé A. a été licencié oralement. Le même jour, il s'est rendu chez le Dr. P., son généraliste qui a établi un certificat d'incapacité totale de travail durant deux mois pour cause de maladie. Une semaine après, son employeur, X., a exigé qu'il se fasse examiner par un médecin-conseil à une date fixée à huit jours plus tard. A. a refusé cette injonction. Le litige portait sur le point de savoir si A. pouvait réclamer la poursuite du versement de son salaire pendant (toute) la durée de son incapacité de travail attestée par son médecin.

Extraits des considérants

3.3 Conformément à la règle posée par l'art. 8 CC en matière de fardeau de la preuve, il appartient à l'employé d'établir son incapacité de travail dans la mesure où il entend déduire des droits de cette situation. La preuve à fournir consiste généralement en un certificat médical. Si l'employeur a des raisons fondées de contester le sérieux de l'attestation présentée par l'employé, selon l'opinion dominante, il est autorisé à exiger de l'employé, en tant que conséquence de son devoir de fidélité, de se faire examiner par un médecin-conseil, cela également en dehors de toute base contractuelle. De son côté, l'employé a le devoir de se conformer à cette exigence. S'il s'y refuse, alors que la demande est objectivement fondée, il sera réputé être en santé et donc privé de toute possibilité d'invoquer un droit à la poursuite du versement de son salaire, quelques auteurs estimant toutefois qu'une mise en garde doit être adressée au préalable. En tout état de cause, un refus de se soumettre à un examen par un médecin-conseil est pro-

pre à susciter des doutes sur l'empêchement de travailler.

3.5 A. soutient avoir fourni une preuve suffisante de son incapacité de travail au travers de l'attestation établie par son généraliste, le Dr P. Il n'y aurait objectivement aucune raison fondée de mettre en doute ce certificat médical.

3.6 Dans son arrêt du 12 décembre 1995 (JAR 1997, p. 132 ss.), le Tribunal fédéral a affirmé ce qui suit: «C'est au salarié qu'il incombe d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler au sens de l'art. 324a CO (art. 8 CC). En cas de maladie, d'accident ou de grossesse, celui-ci aura le plus souvent recours à un certificat médical. Un tel document ne constitue pas un moyen de preuve absolu; l'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée. Si la force probante d'un certificat médical n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses. Il n'est pas nécessaire que le certificat décrive l'atteinte à la santé, question qui est en principe couverte par le secret médical. L'employeur est cependant en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré de l'empêchement par un médecin-conseil. On exigera de lui qu'il requière cet examen sans délai. Sauf exception, le refus du salarié de se soumettre à un tel examen de contrôle pourra être interprété comme l'aveu du caractère non sérieux du certificat produit.»



Dans l'ATF 125 III 70 ss., cons. 3c, le Tribunal fédéral s'est penché sur l'argument selon lequel l'exigence d'un examen par un médecin-conseil psychiatre constituait une atteinte à la personnalité: «La doctrine diverge sur la question de savoir si l'employeur qui, en tout cas, nourrit des doutes fondés peut assujettir la poursuite du paiement du salaire à la condition que l'employé subisse un examen par un médecin-conseil ou si le devoir de l'employé de se conformer à cette demande implique un engagement contractuel exprès. En tout état de cause, il appartenait à la demanderesse d'établir la preuve de son empêchement non fautif de travailler, cela par rapport à la poursuite du versement du salaire. Dès lors, la défenderesse était légitimée à faire part à la demanderesse de ses doutes sur son incapacité de travail et de son intention de soumettre la poursuite du versement du salaire à la condition d'un examen par un médecin-conseil. Cette exigence, signifiée à la demanderesse pendant qu'elle était encore absente pour cause de maladie, ne saurait, en principe, être qualifiée d'atteinte à la personnalité.»

3.7 A. fait valoir à bon droit que, pour le Tribunal fédéral, X. aurait été tenue d'exiger sans délai un examen par le médecin-conseil. Or, d'un côté, dans cette jurisprudence, le Tribunal fédéral pouvait uniquement avoir estimé que la bonne foi interdisait, lorsque le doute



Illustration: Livia Lüthi

s'est installé, d'attendre trop longtemps avant de signifier l'exigence en question. D'un autre côté, le devoir d'agir rapidement est aussi souligné par la doctrine dans la mesure où elle affirme que la valeur de preuve de l'examen d'un médecin-conseil diminue si celui-ci a lieu tardivement.

3.8 Il ressort des faits que la maladie attestée par le Dr P. était une conséquence directe de l'entretien de licenciement, A. n'ayant jamais souffert auparavant de problèmes graves de santé. Au fil des jours et au vu du comportement de A., X ne pouvait qu'imaginer que ce dernier se trouvait dans un état de choc, respectivement souffrait d'un trouble psychique quelconque, cela même sans diagnostic exprès d'un médecin. Comme, en règle générale, de tels états de choc ne durent pas et qu'en matière de troubles psychiques notamment la marge d'appréciation du médecin quant à l'inaptitude à travailler est large, X. était autorisée, ou tout au moins après quelque temps, à nourrir des doutes au sujet de l'incapacité de travailler de A., ce d'autant que les certificats fournis ne mentionnaient aucun diagnostic. Ce dernier relève certes du secret médical, et X. n'était pas autorisé à exiger sa divulgation. Néanmoins, en pareil cas, il y a lieu de reconnaître à X. le droit de faire attester l'aptitude à travailler de A. par un médecin-conseil. Or, du fait du refus de ce dernier de se sou-

mettre à l'examen médical demandé, X. s'est trouvé privé de la possibilité de conforter ses doutes. Par cette attitude, A. a entravé l'administration d'une preuve parce qu'il a empêché X. d'établir le contraire. En demandant cet examen, l'employeur n'a pas commis d'abus. Au contraire, il a réagi immédiatement après la remise du second certificat médical (environ une semaine après le début de la prétendue incapacité de travail), soit dès le moment où il était autorisée à nourrir des doutes sur la persistance de l'empêchement.

3.9 La question se pose de savoir comment évaluer le refus d'un examen par un médecin-conseil dans le cadre de l'appréciation des preuves. Certes, ce comportement ne saurait, en soi, conduire à une négation de l'empêchement de travailler, mais il y a lieu d'attendre de l'employé des preuves d'une solidité telle qu'une appréciation différente portée par le médecin-conseil paraisse exclue. A défaut de telles preuves, l'institution du médecin-conseil serait réduite à néant, et l'intéressé tirerait profit de son attitude contraire à ses obligations contractuelles, dans la mesure où le moyen de preuve avancé paraît être plus favorable à sa cause que ne le serait une seconde opinion probablement divergente du médecin-conseil.

4.0 En l'espèce, aucun indice ne suggère que les attestations du Dr P. sont à qualifier de certificats de complaisance. En particulier, le fait que A. et le médecin se soient connus dans un club de tennis ne suffit pas. Toutefois A. souffrait de signes cliniques diffus attribuables à des facteurs «mous» (colère, désespoir, angoisse, troubles du sommeil, insécurité et agitation), et les attestations du Dr P. reposaient, selon les dires de ce dernier, sur la description donnée par A. de son état. Même si le Dr P. a abouti à la conclusion que A. allait incontestablement mal, une appréciation différente du médecin-conseil, ne serait-ce qu'au sujet du degré d'empêchement de travailler, eût été parfaitement possible. L'employé n'est pas autorisé à imposer un médecin-conseil de son choix. Toutefois, le refus signifié au moment des faits était fondé à l'époque sur une

opposition de principe à tout examen et non pas sur une prétendue incompetence.

4.1 Au vu de ce qui précède, la cour conclut à propos de l'administration des preuves que A. n'a pas réussi à établir irréfutablement son inaptitude à travailler tout au long de la durée de son absence. De son côté, X. n'a pas mis en doute son incapacité de travail dès son empêchement. Ainsi que cela a déjà été relevé, la suspicion a porté moins sur l'atteinte à la santé en tant que telle que sur sa persistance. Pour la cour également, il était vraisemblable que A., à la suite de la signification de son congé (même si elle était invalide), ait sombré dans un état dépressif qui le rendait inapte au travail, à tout le moins dans l'immédiat. De manière générale, de tels états psychiques anormaux se rétablissent. Dès lors, plus l'incapacité de travail attestée s'est prolongée, plus les certificats médicaux produits perdent de leur force probante, et le refus d'un examen par un médecin-conseil est propre à faire naître des doutes sur la persistance de l'empêchement de travailler. Si l'examen par le Dr G. avait été effectué à la date fixée, on peut présumer que ce dernier aurait constaté à la rigueur une aptitude à travailler dans l'avenir immédiat, mais guère à titre rétroactif. Aussi, au vu des certificats médicaux versés au dossier, il y a lieu de considérer l'incapacité de travail de A. comme étant prouvée, cela depuis la date de l'entretien de licenciement jusqu'au jour fixé pour l'examen par le médecin-conseil.

4.2 A. a droit au cours de cette période (NdI: jusqu'à la date fixée pour l'examen) à la poursuite du versement de son salaire intégral. En revanche, A. n'a aucun droit à son salaire au cours de la période qui suit.

*Jugement de la 2^e chambre civile du Tribunal cantonal du canton de Berne, 9 mars 2012 (ZK 10 666)
(Traduit de l'allemand)*

*Jugement***Droit de signature**

L'usurpation d'une signature peut être qualifiée comme violation flagrante du devoir de fidélité justifiant la rupture immédiate du contrat, même s'il n'y a pas de préjudice effectif. L'entreprise peut se retrouver dans une situation nuisible à sa réputation, de devoir expliquer que son collaborateur s'était permis d'usurper sa signature.

Faits

Par contrat de travail du 1^{er} septembre 2005, X. GmbH a engagé A. comme conseiller financier.

Le 25 juin 2008 X. GmbH a résilié verbalement le contrat avec effet immédiat. Le congé a été confirmé par écrit le lendemain.

Comme motif pour le licenciement immédiat, X. expliquait qu'elle avait appris, au printemps 2008, que A., qui ne disposait d'aucune signature pour l'entreprise, s'était inscrit à un cours de perfectionnement professionnel en utilisant le timbre de la société, sous lequel il avait apposé, de sa main, une «signature légale de l'employeur». De plus, X. ajoutait avoir entendu dire que A. négociait des contrats d'assurance dans son dos, dont les commissions étaient enregistrées au nom de son épouse, mais sous son propre numéro de compte. Lorsque, le 16 juin 2008, A. a inscrit au registre du commerce une raison individuelle directement concurrente, X. a estimé que la mesure était pleine. Comme A. avait déjà reçu un avertissement oral pour ses affaires annexes, X. lui a signifié le 25 juin 2008 la résiliation immédiate des rapports de travail au motif d'une «nouvelle violation du devoir de fidélité». Le congé a été confirmé par écrit le 26 juin 2008.

Extraits des considérants

5.3 En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de

justes motifs (al. 3). La jurisprudence concernant l'art. 337 CO n'admet le licenciement immédiat que lorsque le travailleur a commis notamment des fautes graves. Pour que la démarche se justifie, il faut que ces manquements soient susceptibles de détruire la confiance indispensable aux rapports de travail, ou du moins de l'ébranler au point que l'on ne saurait attendre de l'employeur qu'il poursuive la collaboration. Il faut encore que cette destruction ou détérioration ait réellement eu lieu. Lorsqu'il s'agit de fautes moins graves, la rupture immédiate n'est légitime qu'à condition que l'employé ait répété le comportement fautif à plusieurs reprises malgré une mise en garde. Aucune règle générale ne permet de déterminer le degré de gravité d'une violation, qui doit être appréciée dans chaque cas en fonction des circonstances concrètes.

5.4 Pour s'inscrire à son cours de perfectionnement, A. a utilisé un formulaire qu'il a signé en tant que participant. Dans la rubrique «employeur», A. a mentionné X. de sa main. En en-tête, la rubrique contenait cette instruction: «A faire signer au cas où l'employeur assume les frais de la formation», et se terminait par une case réservée à la «signature légale de l'employeur». A. y a apposé le timbre de X. et sa signature. Cette signature signifie que l'employeur prend en charge la formation d'un montant de 6800 francs, qu'il a pris connaissance des conditions contractuelles y relatives et qu'il les accepte. Or A. n'est pas habilité à signer pour X.

5.5 Avec ce comportement, notamment en s'arrogeant le droit de signature pour X., A. a fait croire que X. s'engageait à lui payer sa formation. A juste

titre, l'instance précédente, en conformité avec le droit fédéral, a qualifié cet acte de violation flagrante du devoir de fidélité.

5.6 Les arguments contraires avancés par A. sont inefficaces contre ce jugement. En faisant valoir que l'indication du nom de l'employeur était indispensable de toute façon, il oublie que la simple mention ne nécessitait aucune signature, ce qui, au vu des rubriques clairement désignées, ne peut lui avoir échappé. Même si sa signature ne pouvait engager valablement son employeur, comme il l'admet lui-même, elle laissait entendre que X. était prête à payer la formation. Cette manœuvre risquait d'ailleurs d'inciter l'organisateur du cours à adresser sa facture à l'employeur. Dans ce cas, ce dernier se serait trouvé dans la situation désagréable, voire nuisible à sa réputation, de devoir expliquer que son collaborateur s'était permis d'usurper sa signature. Le comportement de A. était susceptible de détruire durablement la confiance de X. en la loyauté de A. Contrairement à ce qu'affirme A., la question d'un éventuel préjudice effectif pour X. n'a pas besoin d'être tranchée, puisqu'il est clair que dans les circonstances données, la continuation des rapports de travail était devenue impensable pour X. Le licenciement immédiat serait légitime également dans le cas où A. prétendrait, face à des tiers, que X. a pris un engagement financier





Jugement

Motif de la rupture du contrat dans le certificat de travail

Le certificat de travail doit donner un reflet conforme à la vérité des prestations et activités de l'employé. Son but est de permettre aux tiers de se forger une image juste de ce dernier. La loi ne reconnaît aucun droit à ce que figurent dans le certificat de travail des remerciements et des vœux pour l'avenir.

Faits

A. (employé) a demandé que son certificat de travail soit modifié comme suit:

- que A. a quitté X. (employeur) au 31 août 2008 d'un commun accord,
- que X. le remercie pour ses précieux services et lui souhaite plein succès dans la poursuite de sa carrière professionnelle.

X. a rejeté la demande.

Extraits des considérants

S'agissant de la cause au sens étroit de la rupture des rapports de travail, on relèvera que le changement demandé par A. ne correspond pas à la vérité. Les rapports de travail n'ont pas été dissous d'un commun accord. Au contraire, A. a été congédié par X. et il n'a pas accepté son licenciement dont il dénonce le caractère abusif dans le présent procès. Il ne saurait être question ici d'un accord mutuel.

Dans un certificat de travail complet, les données concernant le motif au sens étroit de la rupture des rapports de travail doivent être mentionnées même contre la volonté de l'employé si elles sont de nature à aider à se forger une image globale de l'employé. En revanche, si les données ne sont d'aucune

utilité à cet égard, le collaborateur peut exiger qu'elles soient biffées, même si leur teneur n'est que positive pour lui.

A. n'exige pas de supprimer la mention du motif pour lequel les rapports de travail ont pris fin, mais d'y apporter une correction. Celle-ci ne reflète toutefois pas la réalité. Ainsi, la formulation figurant dans le certificat affirmant que le demandeur «nous a quittés au 31 août 2008» est à maintenir.

En ce qui concerne la dernière revendication de A. selon laquelle des remerciements ainsi que des vœux plus explicites pour son avenir devraient figurer dans son certificat, X. invoque à bon escient que, selon une jurisprudence constante, l'employé n'a aucun droit à exiger de telles mentions (arrêt du Tribunal fédéral du 8 avril 2004, 4C.36/2004). Le fait que des remerciements aient été formulés dans un certificat intermédiaire daté du 10 juin 2008 n'a aucune incidence à cet égard. La demande doit dès lors être rejetée, et il convient d'en rester à la formulation adoptée à l'origine.

*Recueil de jugements du Tribunal des prud'hommes de Zurich
(Décision AN090188 du 3 mars 2011)
(Traduit de l'allemand)*

d'une certaine importance à son égard. On ne saurait parler de «bagatelle» selon le terme employé par A. Si l'instance précédente a qualifié ses actes de violation flagrante du devoir de fidélité justifiant la rupture immédiate du contrat, elle n'a commis aucune infraction à l'art. 337 CO par son raisonnement. Vu cet état de faits, il n'est pas nécessaire de vérifier si les autres manquements de A. invoqués par X. auraient pu, individuellement ou par cumul, justifier le licenciement immédiat.

*Arrêt du Tribunal fédéral,
12 octobre 2011 (4A_346/2011)
(Traduit de l'allemand)*

www.employeur.ch

Libre circulation des personnes et marché du travail

La nouvelle immigration est un gain pour la Suisse

Pour la Suisse et son économie, le bilan de l'immigration et de la libre circulation des personnes est indéniablement positif. Le marché du travail s'en trouve renforcé – tandis que les abus peuvent être largement évités grâce aux mesures d'accompagnement. Enfin des solutions durables doivent être trouvées pour combattre les effets secondaires indésirables de l'immigration. **Par Valentin Vogt**



Photo: Keystone/Martin Ruetzchi

Dans le secteur des services ou dans l'industrie, l'immigration renforce le marché du travail.

Les débats sur l'immigration s'étant ravivés, les critiques formulées à l'égard de la libre circulation des personnes (LCP) entre la Suisse et l'UE ont repris de plus belle. Les débats publics font souvent la part belle aux déclarations sans nuance. Par ailleurs, les préjugés et les craintes font l'objet d'une exploitation politique. Ce genre de confrontation ignore les réalités économiques, démographiques et sociales, alors que l'on dispose d'un matériel bien documenté sur ces questions.

Depuis huit ans, divers offices fédéraux suivent, dans le cadre des rapports de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes Suisse-UE, les conséquences de la libre circulation sur le marché suisse du travail et sur les assurances sociales. En outre, le SECO établit chaque année un rapport sur les mesures d'accompagnement. Quant au Conseil fédéral, il a publié le 4 juillet 2012 un Rapport sur la libre circulation des personnes et l'immigration en Suisse. L'évolution du marché suisse du travail n'a encore jamais été observée aussi intensément que depuis l'introduction de la LCP!

Constats positifs concernant la libre circulation des personnes

Cette analyse permanente du marché du travail ainsi que celle des assurances sociales liées au marché du travail permettent de désamorcer largement les critiques visant la libre circulation des personnes ou du moins de les relativiser dans la mesure où l'ouverture du marché du travail à l'UE représente dans l'ensemble un net bénéfice pour la Suisse. A ce propos, les points suivants sont à mettre en exergue:

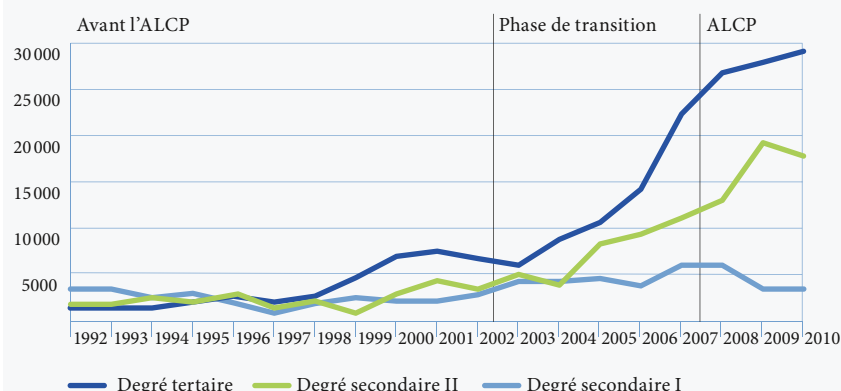
- L'immigration suit l'évolution conjoncturelle et les besoins de l'économie. Elle a beaucoup progressé à la faveur de l'expansion des années 2006 à 2008 qui a permis de saisir pleinement les opportunités de croissance. Elle a ensuite reculé avec la récession, mais pas autant qu'on pouvait s'y attendre. Le niveau de l'emploi en Suisse est rapidement remonté.
- L'immigration vient compléter l'offre de main-d'œuvre indigène et l'effet d'éviction n'est que

marginal. La gestion de la demande s'opère par une répartition différenciée de la main-d'œuvre suivant l'évolution des différentes branches et entreprises. L'évolution de l'emploi est moins positive lorsque la demande de main-d'œuvre peu qualifiée recule, phénomène typique d'une économie très développée. En outre, on observe dans le segment des qualifications inférieures des effets de substitution liés à une plus grande difficulté de recrutement dans les États tiers et à un niveau de qualification supérieur du personnel indigène.

- Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes, l'évolution et la structure du chômage n'ont pas changé fondamentalement par rapport aux décennies précédentes. Le risque de chômage dépend essentiellement du niveau de qualification et de la sensibilité des branches aux influences saisonnières et aux fluctuations conjoncturelles. Il est important de noter que la nette différence entre le taux de chômage des Suisses et des étrangers a pour origine principalement le chômage élevé frappant les ressortissants de pays tiers qui séjournent depuis longtemps en Suisse. Mais même ce taux a reculé depuis l'introduction de la libre circulation des personnes. Une observation détaillée fait apparaître en outre que la différence est faible entre Suisses et Allemands.
- L'évolution et les structures des salaires n'ont pas subi d'influence négative significative du fait de l'immigration. On ne constate pas de pression générale sur les salaires dans les catégories de rémunération inférieures. Dans les catégories de salaires plus élevées, qui avaient bénéficié de la pénurie de main-d'œuvre avant la libre circulation des personnes, le léger recul ne pose pas de problème social. Il allège le coût du travail, élevé en Suisse, ce qui est bon pour la place économique.
- L'ouverture de notre marché aux travailleurs de l'UE ne s'est pas traduite par une «immigration» dans nos assurances sociales. Dans l'assurance invalidité, le nombre des bénéficiaires de rentes originaires de l'UE-27/AELE s'est inscrit en recul de 12 pour cent depuis 2000, tandis que celui des rentiers

Niveau de formation de la population active étrangère permanente en provenance de l'UE-27/AELE

Durant le 2^e trimestre 2011, par périodes d'arrivée en Suisse, en valeurs absolues



Source: OFS/ESPA 2011

suisses a progressé de 24 pour cent! En revanche, l'accroissement du nombre des bénéficiaires de rentes a été encore plus fort (61 pour cent) parmi les ressortissants de pays tiers pour la plupart immigrés de longue date. Dans l'assurance chômage (AC), les ressortissants de l'UE-27/AELE ont versé en 2009 presque autant de cotisations qu'ils ont touché de prestations. Les Allemands et les Français présentent même un meilleur rapport cotisations/prestations que les Suisses. Ce sont les anciens immigrés et les moins qualifiés qui occasionnent les charges les plus lourdes.

- Le nombre des bénéficiaires de prestations complémentaires (PC) issus des pays de l'UE-27/AELE n'a augmenté que de 4 pour cent depuis l'introduction de la libre circulation intégrale des personnes en 2007, contre 13 pour cent chez les Suisses et les ressortissants de pays tiers. Enfin, le taux des personnes à l'aide sociale en 2010 n'est supérieur que de 0,6 pour cent à celui des Suisses chez les ressortissants de l'UE-27/AELE et celui des Allemands est même inférieur de 0,8 pour cent à celui des Suisses.
- Les ressortissants de l'UE-27/AELE ont fourni 22 pour cent des cotisations au premier pilier en 2010 et n'ont encaissé que 15 pour cent des prestations, PC comprises. Il n'y a donc là aucun «pillage» de nos assurances sociales. L'immigration en provenance des pays de l'UE-27/AELE représente un soula-

gement, pour l'AVS en particulier. D'une part, elle aide à corriger l'évolution démographique liée à la génération du baby-boom pour les deux décennies à venir. D'autre part, de nombreux migrants qualifiés paient plus de cotisations que les montants qui seront crédités sur leurs comptes pour leurs futures rentes.

La nouvelle immigration renforce le marché du travail

Divers résultats partiels des rapports mentionnés confirment qu'il faut distinguer l'«ancienne immigration», selon la politique des étrangers précédente, de la «nouvelle immigration» sous le régime de la libre circulation des personnes. C'est le seul moyen d'apprécier correctement les avantages et les inconvénients de la libre circulation des personnes pour la Suisse. Cette appréciation doit s'appuyer sur le fait qu'il n'est pas possible de garantir une disponibilité suffisante en main-d'œuvre sur le marché intérieur du travail relativement restreint de notre pays. Le recrutement dans les pays de l'UE/AELE et, de manière sélective, dans les pays dits tiers, offre le complément indispensable.

La «nouvelle immigration» comble surtout des lacunes qualitatives, du fait qu'elle amène en Suisse des personnes bien, voire très bien formées: sur les étrangers immigrés en Suisse entre 1986 et 1994, 51 pour cent possédaient un diplôme de fin de scolarité secondaire II; la part correspondante de la «nou-

► velle immigration» (2002–2010) se situe à 83 pour cent. Entre les deux périodes d'immigration, le taux des personnes possédant un diplôme de degré tertiaire est passé de 15 à 51 pour cent! Cette progression est nettement supérieure à celle du total des personnes actives en Suisse (33 pour cent). L'offre de main-d'œuvre a donc connu un net renforcement structurel.

Au vu de l'évolution démographique, la nécessité de l'immigration sur le marché suisse du travail va donc encore s'accroître. Bien sûr, nous devons exploiter le mieux possible le potentiel de la «population autochtone» grâce à des mesures de formation et à un recours renforcé aux femmes ainsi qu'aux seniors. Cela nécessite des efforts supplémentaires. Mais même si nous mobilisons toutes les réserves, nous n'arriverons pas à couvrir les besoins de la place économique suisse en spécialistes, chercheurs et cadres.

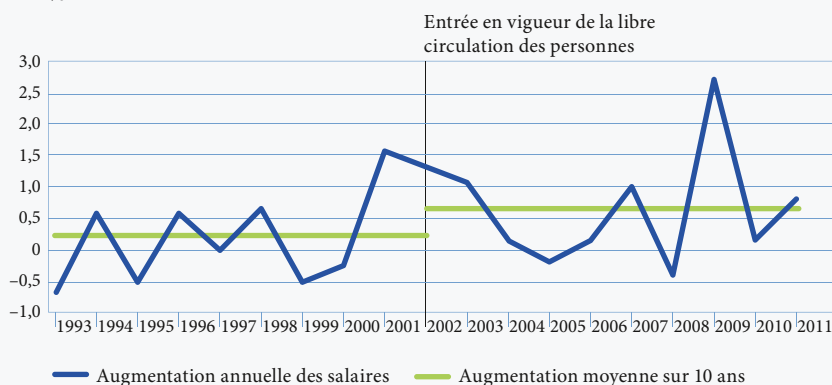
Saisir les mesures d'accompagnement

Une analyse lucide des rapports publiés montre aussi que les mesures d'accompagnement préviennent très largement l'abus de la libre circulation des personnes en matière de sous-enchère salariale et sociale. S'il ressort des données fournies que les bas salaires ont, dans le pire des cas, pu être mis sous pression ponctuellement par l'immigration en provenance de l'UE mais qu'ils se sont aussi, dans bien des domaines, améliorés, alors il ne saurait être question d'un risque de dumping salarial généralisé. Les taux d'infraction cités dans le dernier Rapport FlaM (Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes), supérieurs à 30 pour cent, doivent être fortement relativisés parce qu'ils englobent aussi des infractions présumées et des cas bagatelle. Sur la base des cas effectivement sanctionnés, il paraît plausible d'admettre 6 à 12 pour cent de sous-enchère salariale selon les catégories. Ces chiffres ne proviennent pas de statistiques, mais résultent de contrôles la plupart du temps ciblés!

Malheureusement, ce constat contraste avec le ressenti de l'opinion publique, de nombreux articles dans les médias

Evolution des salaires réels

En %



Source: OFS (2012), indice suisse des salaires (ISS)

faisant état de l'emploi de main-d'œuvre en provenance d'Europe de l'Est aux salaires les plus bas. De tels abus doivent naturellement être fermement condamnés. Mais une appréciation d'ensemble des FlaM doit tenir compte de ce que les abus représentent nettement moins de 1 pour cent du volume de travail en Suisse.

Même si elles relativisent certaines données, nos associations ont soutenu l'adaptation des mesures d'accompagnement propres à renforcer la lutte contre la fausse indépendance, la mise en œuvre de salaires minimaux obligatoires dans les conventions collectives de travail ainsi que les sanctions infligées sur la base de conventions collectives étendues. Nous nous engageons aussi en faveur de l'amélioration de l'exécution des FlaM préparée par le SECO, les commissions paritaires et les autorités cantonales. En revanche, nous refusons tout durcissement des mesures d'accompagnement. Cela concerne en particulier la responsabilité solidaire de l'entrepreneur contractant pour les infractions de ses sous-contractants. Elle est non seulement juridiquement contestable, mais serait surtout susceptible de nuire gravement aux PME.

Atténuer les effets négatifs de manière constructive

Sur la base des expériences et analyses faites à ce jour, la libre circulation des personnes apparaît comme un gain pour la Suisse et comme la condition indispensable à la prospérité économique de notre pays à l'avenir. Nous maîtrisons

ses conséquences négatives sur le marché de l'emploi et dans le domaine de la sécurité sociale.

Ce bilan globalement positif n'est pas remis fondamentalement en question par les effets collatéraux de l'immigration sur le marché immobilier, sur les infrastructures ou dans le domaine social. L'immigration n'est pas la cause principale des problèmes grandissants que nous connaissons dans ces domaines. Elle n'a fait qu'accentuer et accélérer des situations critiques déjà présentes. Néanmoins, les milieux économiques sont déterminés à affronter les conséquences de l'immigration dans d'autres domaines que le marché du travail et les assurances sociales. Pour atténuer les effets négatifs de cette évolution, ils présenteront des propositions concrètes en s'appuyant sur leurs prises de position concernant l'évolution des infrastructures, l'aménagement du territoire ou l'intégration. Nous ne voulons pas de solutions simplistes. Nous avons besoin de solutions durables aptes à maintenir une bonne qualité de vie aux habitants de notre pays. ■

Valentin Vogt est président de l'Union patronale suisse. Sa présente contribution est basée sur l'exposé qu'il a prononcé lors de la conférence de presse des associations faitières de l'économie sur le thème de l'immigration.

Souhaitez-vous obtenir régulièrement des informations actualisées sur des sujets susceptibles de vous intéresser en tant qu'employeur?

Alors n'hésitez pas à vous abonner gratuitement à la

Newsletter de l'Union patronale suisse

Sur notre site web: www.employeur.ch

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

JU-TRAV 2012

Recueil de jugements du droit du travail

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



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Et quel bénéfice en tirons-nous?

Vous réduisez le risque de contrôles des autorités et, en tant qu'employeur, vous en profitez.

Parce que nous pouvons prouver l'égalité des salaires?

Oui. Cela améliore votre image, vos collaboratrices et collaborateurs sont plus motivés et le recrutement est plus facile.

Alors c'est d'accord, nous participons au Dialogue!

Super. Bienvenue dans notre Dialogue!

Dialogue sur l'égalité des salaires destiné aux entreprises – Profitez-en vous aussi!

Volonté, partenariat, efficacité – ainsi se résume le dialogue sur l'égalité des salaires, initié et soutenu par les associations faitières des employeurs et des travailleurs ainsi que par la Confédération.

Toutes les entreprises peuvent participer à ce dialogue sur une base volontaire et vérifier que leur système salarial respecte le principe de l'égalité entre hommes et femmes.

Mobilisez-vous pour des salaires égaux entre hommes et femmes. Et tirez-en bénéfice puisque cette égalité, en vous mettant dans la position d'un employeur progressiste, est un plus pour votre entreprise.

www.dialogue-egalite-salaires.ch



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

Assauts contre la libre circulation des personnes

Les initiatives de l'UDC et d'Ecopop menacent notre prospérité économique

Le référendum annoncé contre l'extension de l'accord sur la libre circulation des personnes à la Croatie, l'initiative de l'UDC «contre l'immigration de masse» et l'initiative d'Ecopop: autant de tentatives qui visent à fixer de nouvelles limites à l'immigration. Aucune des deux initiatives n'est compatible avec l'actuel accord sur la libre circulation des personnes. Leur mise en œuvre serait préjudiciable pour l'économie et la prospérité en Suisse.

La Croatie entrera officiellement dans l'UE le 1^{er} juillet 2013. La Suisse devra négocier une extension de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP), car l'UE fait de l'égalité de traitement entre ses membres une condition impérative. Les négociations porteront avant tout sur les dispositions transitoires et le calendrier jusqu'à l'introduction de la libre circulation pleine et entière. En décembre, le Conseil fédéral a approuvé le mandat de négociations. De l'autre côté, l'UDC a annoncé le référendum contre l'extension. Ainsi, le scrutin devrait avoir lieu en 2014 ou plutôt en 2015.

A la fin de 2010, environ 34 000 Croates vivaient en Suisse. En raison du petit nombre d'habitants, il ne faut pas s'attendre à une immigration de masse en provenance de Croatie. Depuis 2002, l'immigration en provenance de ce pays est régulée au moyen des contingents pour les ressortissants de pays tiers et se trouve donc en fort recul.

Pas d'afflux migratoire massif

L'extension de l'accord sur la libre circulation des personnes à la Roumanie et à la Bulgarie est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2009. La Suisse a décidé de restreindre l'accès au marché du travail des ressortissants de ces deux pays en introduisant des contingents séparés, la préférence nationale et un contrôle des conditions de salaire et de travail. Ces dispositions transitoires s'appliqueront jusqu'à fin mai 2016. Jusqu'à aujourd'hui, l'immigration en provenance de Bulgarie et de Roumanie est restée contenue. La Suisse négociera des dispositions transitoires comparables dans le

cas de la Croatie. Quoi qu'il en soit, l'immigration n'est pas incontrôlée: elle a lieu parce que l'économie suisse recherche ces personnes et leurs qualifications.

L'initiative de l'UDC menace la voie bilatérale

L'initiative populaire «contre l'immigration de masse» de l'UDC exige que la Suisse reprenne le contrôle de l'immigration. Les auteurs de l'initiative invoquent les conséquences néfastes pour le marché du travail, les salaires, les loyers, les prix du terrain, le paysage, les moyens de transport, l'énergie, l'environnement, les écoles, le système de santé et les assurances sociales. Selon eux, ces développements défavorables résultent avant tout de l'immigration en provenance de l'UE, du regroupement familial, des frontières ouvertes et des

problèmes non résolus dans le domaine de l'asile. L'initiative veut notamment limiter l'immigration à l'aide de plafonds et de contingents annuels et assujettir les autorisations de séjour pour les étrangers à certains critères comme la capacité d'intégration. Elle exige en outre que l'on renégocie les accords internationaux qui sont en contradiction avec ces exigences.

Pas de contre-projet du Conseil fédéral

Le Conseil fédéral a recommandé de rejeter l'initiative de l'UDC. Il renonce à lui opposer de contre-projet. Dans son rapport détaillé sur la libre circulation des personnes et sur l'immigration en Suisse, le gouvernement reconnaît que des mesures doivent être prises dans différents domaines. Il estime cepen-

Les organisations économiques sont conscientes qu'il faut apporter une réponse aux effets secondaires de l'immigration, comme par exemple dans les infrastructures de transport.



Photo: Keystone/Martial Trezzini

dant, à l'instar des associations économiques, que seules des solutions ciblées et pragmatiques permettront d'améliorer la situation. De l'avis du Conseil fédéral, l'initiative de l'UDC n'est compatible ni avec l'actuel accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, ni avec la Convention instituant l'AELE. Au contraire, l'initiative remet en question les relations bilatérales que la Suisse entretient avec les pays parte-

au sein des organisations d'aide au développement.

D'un côté, cela n'a pas de sens d'ancrer un taux fixe dans la Constitution; d'un autre, les expériences faites dans le domaine de la coopération au développement montrent que, quand il s'agit de réduire le nombre de naissances, il serait beaucoup plus efficace de promouvoir de manière ciblée la formation des jeunes femmes. Le 2 novembre 2012, Ecopop a pu déposer à la Chancellerie l'initiative avec plus de 120 000 signatures valables. Il ne faut pas s'attendre à une votation populaire avant 2015.

«Le marché suisse du travail perdrait de sa souplesse et de son attrait.»

naires européens. Dès que le message du Conseil fédéral sera transmis au Parlement, le Conseil national et le Conseil des Etats auront ensuite dix-huit mois pour traiter l'initiative (avec la possibilité de prolonger d'un an le délai de traitement de l'initiative à deux reprises). La votation populaire ne devrait donc pas avoir lieu avant la fin de 2014 ou le début de 2015.

Ecopop mélange immigration et aide au développement

L'association écologique Ecopop (Association Ecologie et Population) traite, depuis 1970, de l'impact provoqué par l'accroissement démographique sur les ressources naturelles. Ses préoccupations principales sont la conservation des bases de la vie pour l'être humain et la nature. «Halte à la surpopulation» est la première initiative de cette association. Elle exige que la part de l'accroissement de la population résidant de manière permanente en Suisse qui est attribuable au solde migratoire n'excède pas 0,2 pour cent par an sur une moyenne de trois ans.

L'initiative poursuit cependant un second objectif: l'aide suisse au développement doit consacrer davantage de moyens à la planification familiale afin de contenir la croissance démographique dans les pays pauvres. L'association de ces deux objectifs est critiquée non seulement dans l'économie, mais aussi

Les solutions extrêmes ne résolvent rien

Les associations économiques suisses s'engagent en faveur de la libre circulation des personnes avec la Croatie. En outre, elles rejettent résolument les deux initiatives sur l'immigration. Les arguments avancés par leurs auteurs respectifs ne résistent pas à un examen approfondi. Contrairement à ce que l'on entend souvent, rien ne prouve par exemple, selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), que les immigrés évincent les travailleurs indigènes. Le taux de chômage est bas dans les deux groupes de population et a même tendance à diminuer. A quelques exceptions près, il n'y a pas non plus de pression sur les salaires: depuis 2002, les salaires réels en Suisse ont progressé de 0,6 pour cent en moyenne par an, alors que la hausse était de seulement 0,2 pour cent les dix années précédentes.

Aujourd'hui, 83 pour cent des immigrés possèdent un diplôme du degré secondaire II au moins, et 51 pour cent un diplôme du degré tertiaire. Ils perçoivent donc des revenus élevés et apportent une contribution de taille au financement des assurances sociales, en particulier de l'AVS et de l'AI. Le rapport de la Confédération est éloquent à ce sujet: «Les travailleurs ressortissants de l'UE/AELE y contribuent clairement davantage qu'ils n'en retirent.» La réalité le prouve: le visage de l'immigration en Suisse s'est profondément modifié en quelques décennies. Il est donc faux de vouloir la combattre en appliquant des recettes qui appartiennent au passé. Le retour aux contingents et aux pla-

Matériel d'information

Economiesuisse et l'Union patronale suisse ont mis en ligne une plateforme d'information pour une politique d'immigration constructive. Vous y trouverez sur ce thème, actualisés en permanence, des faits, des vidéos, des fiches et une brochure avec, bien sûr, des possibilités de téléchargement. ■

www.politique-immigration.ch

fonds réclame par l'UDC augmenterait la bureaucratie et le dirigisme d'Etat. Le marché suisse du travail perdrait de sa souplesse et de son attrait.

Résoudre les problèmes avec solutions adaptées

La hausse de la population résidente entraîne effectivement des problèmes dans divers domaines, par exemple sur le marché du logement ou dans les infrastructures de transport. Mais elle n'en est pas la cause principale. Leur origine réside d'abord dans l'augmentation des exigences individuelles en ce qui concerne la surface d'habitation et la mobilité.

Les organisations économiques sont conscientes qu'il faut apporter une réponse aux effets secondaires de l'immigration et de la hausse de la population. Elles estiment toutefois qu'il faut trouver des solutions adaptées dans chaque cas. Les deux initiatives populaires et un éventuel referendum contre l'extension de la libre circulation des personnes à la Croatie ne représentent pas la panacée. Au contraire, les remèdes proposés créeraient encore plus de problèmes. Etant donné qu'ils ne sont pas compatibles avec l'accord sur la libre circulation des personnes, ils menaceraient même l'ensemble des accords bilatéraux I. Leur application aurait des conséquences graves et ne résoudrait rien. ■

Cet article est basé sur les fiches d'information sur l'immigration (publiées par Economiesuisse et l'Union patronale suisse).

Interview de Thomas Daum

«Le changement d'attitude de l'opinion doit être pris au sérieux»

Le débat sur l'immigration et ses conséquences est de plus en plus animé. La libre circulation des personnes est montrée du doigt. Qu'est-ce qui en découle pour l'économie et les employeurs? Comment ceux-ci réagissent-ils aux critiques et aux craintes actuelles? Réponses de Thomas Daum, directeur de l'Union patronale suisse. Interview: René Pfister

Monsieur Daum, certains indices font état d'une baisse du degré d'acceptabilité de l'immigration et de la libre circulation des personnes dans la population suisse. C'est aussi ce que révèlent plusieurs enquêtes et comptes-rendus publiés dans les médias. Le confirmez-vous et qu'est-ce que cela signifie pour vous?

Thomas Daum: Il existe un certain nombre d'explications à ce revirement. En font certainement partie les cas de dumping salarial éhonté dont la presse se fait l'écho, cas qui, certes, ne pèsent pas en soi très lourd par rapport à l'emploi dans son ensemble, mais qui causent à juste titre l'indignation des médias et du public. Un élément plus fondamental me paraît être le fait qu'avec la «nouvelle» immigration à laquelle on assiste depuis l'introduction de la libre circulation des personnes, on voit venir en Suisse du personnel étranger bien formé qui soumet à une certaine concurrence – que je qualifierais de saine – les actifs suisses qualifiés. Ces nouveaux venus peuvent donc menacer le statut socio-professionnel de certains autochtones, bien qu'il soit établi que l'immigration n'entraîne guère d'effet d'éviction, même dans ce segment du marché du travail. L'immigration est certes aussi une source de tensions à cause des pénuries dont il s'accompagne sur le marché du logement et dans le domaine des infrastructures, même si ces pénuries ont surtout des origines domestiques.

Ne craignez-vous pas que ce changement de climat puisse faire basculer les pronostics en faveur des initiatives sur l'immigration (celles de l'UDC et d'Eco-pop)?

Il doit être pris au sérieux. Les initiatives en question se nourrissent du malaise actuel et proposent des solutions simplistes, sans s'inquiéter de leur applicabilité effective et moins encore de leur coût économique. Lequel coût sera élevé, car les initiatives réclament l'une et l'autre une renégociation de l'accord de libre circulation avec l'UE, ce qu'elles n'obtiendront pas mais aboutiront plutôt, soyons réalistes, à la dénonciation de cet accord, sur quoi la «clause guillotine» sera actionnée pour remettre en question l'ensemble des accords bilatéraux I et l'accès sans discrimination au marché intérieur de l'UE.

«J'espère que la population ne perdra pas de vue les faits.»

Que doit faire l'économie pour que la libre circulation retrouve une large adhésion?

Nous devons entrer dans le débat sur les effets secondaires critiques et montrer que la libre circulation comporte pour la Suisse, dans l'ensemble, bien plus d'avantages que d'inconvénients. Sur la base des huit rapports actuels sur les effets de la libre circulation des personnes et des mesures d'accompagnement, nous constatons en effet qu'elle n'a entraîné – contrairement aux affirmations de ses détracteurs – ni rejet sur le marché du travail ni «pillage» de nos assurances sociales. Au contraire, elle contribue à l'amélioration structurelle de l'offre de personnel et à l'augmentation des recettes de cotisation AVS. De plus, les immigrants stimulent la de-

mande sur le marché domestique et contribuent ainsi à soutenir la croissance économique générale. Ces effets positifs sont à mettre en regard des effets secondaires, sur lesquels, bien sûr, nous ne voulons pas faire l'impasse, mais travailler de manière factuelle.

Les associations économiques demandent «des solutions constructives et durables» pour atténuer les épiphénomènes problématiques touchant les infrastructures, comme le trafic et le logement. La formule sonne bien, mais à quoi correspond-elle concrètement?

Il s'agit d'abord d'analyser les problèmes qui se posent dans les domaines cités et de relever qu'ils se poseraient même en l'absence de la libre circulation des personnes. Car en réalité, ils ne sont que légèrement accentués par l'immigration. Rétrospectivement, nous constatons que la Suisse, après la période d'immobilisme des années 1990 qu'elle a connue dans divers domaines, n'était pas suffisamment armée pour gérer la dynamique économique qui s'est installée à partir de 2004. Il existe donc à cet égard un besoin de rattrapage, qu'il faut donc traiter sans tarder.

Quelles mesures est-il possible d'adopter rapidement et dans quels domaines?

Les mesures à examiner au premier chef concernent l'aménagement du territoire, le droit de la construction et la politique des transports. Nos règlements de zones sont encore souvent imprégnés des idées des années quatre-vingt. Après les nombreuses erreurs commises naguère en matière de construction, on hésite à accroître l'emprise sur les ter-

Photo: Robt Lewis



Thomas Daum: «Les mesures à examiner au premier chef concernent l'aménagement du territoire, le droit de la construction et la politique des transports.»

rains. Les constructions se sont trop peu développées dans les centres et à la périphérie des centres et c'est ainsi qu'une armature urbaine implantée dans des quartiers isolés s'est progressivement dégradée. Nous devons avoir le courage d'opter pour une densification différenciée des constructions allant jusqu'aux gratte-ciel dans les villes et pour une évolution organique des implantations étroitement liée à l'évolution des infrastructures. Il faut orienter le droit des constructions publiques vers cet objectif. Mais au-delà, il s'agit de le simplifier et de l'harmoniser formellement dans toute la Suisse, car la jungle actuelle des prescriptions propulse les coûts de la construction vers des sommets vertigineux. En fin de compte, la politique des transports doit servir à mieux harmoniser les capacités de mobilité et l'aménagement du territoire là où ces infrastructures sont le plus nécessaires et payées par les utilisateurs.

Certains évoquent la menace du stress de la densification, en parlant de la rareté du terrain. Pouvez-vous comprendre ce raisonnement?

Oui et non. Bien sûr, les ceintures urbanisées autour de Zurich, de l'arc lémanique ou de la région bâloise se sont fortement développées, les trains des grands axes sont pleins et les heures de bouchons sur les routes nationales augmentent d'année en année. En plus,

les personnes qui veulent accéder à ces agglomérations sont de plus en plus nombreuses. La vie urbaine est à la mode et les besoins de mobilité s'accroissent énormément. Le stress de la densification est très largement un choix, c'est-à-dire que ceux qui le veulent vraiment et qui renoncent à certains comportements de notre époque peuvent sensiblement le réduire.

A propos de la croissance: Selon une étude du KOF, la forte immigration en provenance des pays de l'UE et de l'AELE stimule certes la croissance. Mais ses répercussions sur le PIB par habitant et le revenu moyen seraient plutôt faibles et ne devraient pas être substantielles à l'avenir. Cela signifie que nous importons de la croissance, mais que l'individu n'en bénéficie pas. Qu'en pensez-vous?

L'étude du KOF n'est très souvent citée que dans ses passages qui tendent à relativiser les choses. Il convient d'abord de dresser le constat suivant: le PIB par habitant, avec une croissance annuelle de 1 pour cent entre 2002 et 2010, a connu une évolution plus favorable en Suisse que dans la moyenne des pays de l'OCDE. Et toujours selon l'étude, le revenu intérieur brut déterminant pour l'évolution du bien-être dans un pays a même augmenté de 2,1 pour cent par année! Ce sont des chiffres dont nous rêvions encore dans les années nonan-

te! Et lorsque le KOF parle d'un effet minime de la libre circulation des personnes sur la croissance du PIB par habitant et sur la productivité du travail, il attend tout de même de l'amélioration qualitative de l'offre de main-d'œuvre des impulsions de croissance positives pour l'avenir.

Dans leurs critiques, les adversaires de l'immigration estiment que les associations économiques sous-estiment les problèmes liés à l'immigration et qu'elles ne font que répéter leur litanie du renforcement du marché du travail et de la nécessité de l'apport migratoire pour l'économie. Qu'en dites-vous?

Nous gardions tous présente à l'esprit la stagnation des années 90. Par ailleurs, suite à la récession de 2008/2009, nous nous sommes peut-être un peu trop concentrés sur la question de la croissance et sur la défense de la libre circulation des personnes, en opposition aux attaques permanentes du camp de la droite conservatrice. Ainsi, les effets collatéraux de l'immigration sont passés un peu à l'arrière-plan. Nous avons corrigé cela et lancé en commun avec economiesuisse et l'Union suisse des arts et métiers le projet «Immigration: pourquoi la Suisse en a besoin» qui s'attaque à tous les aspects de l'immigration.

En conclusion: Où allons-nous avec le débat sur l'immigration? Quels sont vos souhaits par rapport à ce thème «brûlant»?

Nos adversaires vont mener le débat sur le plan émotionnel. J'espère cependant que la population ne perdra pas de vue les faits et qu'elle saura percevoir que le véritable enjeu des débats réside dans la future croissance de la Suisse. La majorité se prononcera alors en faveur d'une meilleure «gestion de la croissance» et non pour le renoncement à la croissance. ■

Cave de Sézenove à Bernex

Les 12 travaux d'un couple atypique

Le domaine des Bocquet-Thonney est une affaire familiale depuis 5 générations; l'agriculture et l'élevage ont peu à peu laissé place à une exploitation viticole de renom. Au cœur du village de Sézenove, sur la commune de Bernex (GE), passion de la vigne et fervente défense du métier de vigneron se conjuguent dans un subtil assemblage. Rencontre avec un couple atypique de viticulteurs, porte-drapeau de la grande qualité des vins suisses par delà nos frontières. **Par Emilie Pralong**



Photos: Emilie Pralong

Le couple Bocquet-Thonney domine son vignoble, avec pour toile de fond le Salève.

Dans la cuisine familiale de Claude et Jacques Bocquet-Thonney, il fait bon vivre. Le couple y raconte sa vie quotidienne et sa passion du vin, de la vigne à la cave, en toute simplicité. Le métier de vigneron, ils l'ont tous les deux appris à Changins, d'où ils ressortent diplômés en viticulture et en œnologie. «Lui, c'est la technique, je m'occupe plutôt de tout ce qui est manuel. Chacun son domaine de prédilection!», plaisante Claude quand on lui demande ce qu'implique de travailler en couple. La viticulture avance au rythme de la nature et du produit; vendange – filtration – taille – mise en bouteille – effeuillage – vendange, etc.: un cycle bien rôdé. En hiver, le travail se fait principalement à la cave; le vin fermente et les

fruits sont en cours de distillation. Oui, car Jacques est aussi l'un des derniers distillateurs du canton de Genève: abricots, poires, cerises, marc de raisin, tous passent à l'alambic, une étrange machine semblant sortie d'un autre temps.

Une cave à taille humaine

La vigne, située sur le coteau de Lully et baignée de soleil, est dédiée à douze cépages, dont le Chasselas, le Merlot ou encore la Syrah. L'Esprit de Genève – un vin rouge d'exception – s'affiche aussi à la carte de la Cave de Sézenove. Il est le fruit de l'initiative de 15 encaveurs genevois pour porter l'Esprit des vins de Genève hors des frontières cantonales: une belle carte de visite, gage d'ouverture, d'innovation et de qualité des vins

suisses. Revenons sur le terrain. Un tour du propriétaire et une magnifique vue sur le Salève donne à envier le travail des vignerons. Dès la vinification de son premier millésime, il y a 29 ans, le couple Bocquet-Thonney exploite 6,5 hectares de vignoble. Depuis, l'entreprise familiale a mis un point d'honneur à rester à la page techniquement et à diversifier ses gammes: «Le consommateur aime voir arriver une nouveauté chaque année; nous mettons tout en œuvre pour répondre à ses attentes», assure Jacques. Le couple travaille son vignoble en production intégrée, une viticulture qui respecte au mieux l'écologie de ses terres. Il peut entretenir la moitié de ses vignes sans utiliser de dés herbant et a troqué les insecticides au profit d'un moyen

biologique: la confusion sexuelle des insectes à l'aide de phéromones.

La production annuelle de la Cave de Sézenove, quelques 50 000 bouteilles au total, attire principalement une clientèle genevoise, composée de privés et de restaurateurs. Trop coûteuse pour être rentable, l'exportation des vins reste une option inaccessible pour une petite exploitation comme la leur. Claude et Jacques concentrent ainsi leurs efforts sur la vente directe au domaine, pour environ 70 pour cent de leur production. Les 30 pour cent restants sont écoulés par des restaurateurs et chez deux revendeurs. Au rayon du micro-artisanat, les eaux-de-vie de Jacques, une centaine de litres par année, se vendent également à la Cave.

Vignerons indépendants et vins suisses en danger

«Il est plus facile de faire du vin avec de l'argent que de l'argent avec du vin» déclare Claude, amusée. Avec la grande distribution qui fait deux fois plus de marges sur les vins étrangers que sur les vins suisses, difficile pour les vignerons indépendants de notre pays de rivaliser avec la production étrangère. «Les grandes surfaces comme la Coop demandent un minimum de 50 000 bouteilles de la même sorte pour être référencé dans leurs rayons», ajoute Jacques. Une condition impossible à remplir, vu que le minimum requis correspond à la totalité de la production de la Cave. Baisse de l'euro, moins de soutien étatique qu'ailleurs en Europe (dans certains

pays, les vignerons bénéficient d'aides à fond perdu), mais aussi manque de reconnaissance des vins suisses, pèsent lourd dans la balance. À commencer par notre pays: sur la consommation totale de vin en Suisse, seuls 40 pour cent sont des vins suisses! À titre de comparaison, 90 pour cent du vin consommé en France est du vin français. La Suisse peine ainsi à consommer local. «Pourquoi faut-il que les entreprises suisses garnissent leurs apéritifs de vins étrangers? Les politiques, en premier lieu, doivent montrer l'exemple», souligne Claude. Imaginez, le pavillon suisse, à l'Expo de Shanghai en 2010, servant des vins étrangers...

Pour valoriser la Suisse en tant que pays de vins de haute qualité, Swiss Wine promotion mène depuis 2011 une campagne publicitaire annuelle pour valoriser les vins suisses au sein même de nos frontières. Elle est principalement dédiée à la Suisse alémanique. Du côté des restaurants suisses, rares sont ceux qui affichent une carte avec une majorité de vins locaux. Avec environ 15 000 hectares de vignes, la Suisse souffre de la forte concurrence des vins étrangers, laquelle met en danger les petits producteurs indépendants. Préférer un Gamay suisse à un Bourgogne ou un Malbec au restaurant, privilégier un vin national pour les apéritifs d'entreprise ou encore goûter un Merlot avec un chocolat du terroir: autant de possibilités de contribuer à la sauvegarde des vins suisses et du métier de vigneron.

Une place de choix pour les vins suisses à Bruxelles

Energique et passionnée, ex-présidente de l'Association suisse des vignerons encaveurs indépendants (ASVEI), et vice-présidente de la Confédération Européenne des vignerons indépendants (CEVI), Claude Bocquet-Thonney s'envole régulièrement pour Bruxelles afin de défendre la profession ainsi que la promotion des vins face à la Commission européenne. Bon à savoir, tous les règlements agricoles suisses sont en général calqués sur les décisions européennes. La présence de Claude à Bruxelles permet ainsi de représenter les intérêts des viticulteurs suisses et d'influer sur les décisions en amont. Récent combat remporté: le rosé. La Commission européenne proposait d'autoriser le coupage du vin rosé, moitié rouge, moitié blanc: un risque de perdre la qualité de ce vin. La montée au créneau de la CEVI, dont un engagement tenace de Claude, a permis le retrait de cette proposition et la conservation de la méthode traditionnelle pour la réalisation d'un excellent rosé.

Au chapitre des nouveaux dossiers à défendre: contrer la libéralisation des droits de plantation en Europe. Actuellement, planter de nouvelles vignes en Europe requiert une autorisation en adéquation avec l'affectation cadastrale de la parcelle. Accepter la suggestion de la Commission européenne de supprimer ce prérequis revient à soumettre la production viticole à la seule loi du marché. Cette réforme permet en effet à tout un chacun de planter des vignes où bon lui semble, peu importe l'affectation du sol. Son application est prévue au 1^{er} janvier 2016 et a pour but de contrer l'expansion des vins de l'hémisphère sud. Un cauchemar pour les vignerons indépendants, menacés par la surproduction. Les régions viticoles européennes à l'unanimité entendent bien se mobiliser contre cette proposition, au travers de la CEVI. Affaire à suivre... ■

Dégustation à la Cave: les sens en éveil.



Emilie Pralong est rédactrice chez Cadence Conseils, à Lausanne et à Sion.

Nouveaux modèles de temps de travail

Le travail à temps partiel des hommes profite aussi aux employeur

Le projet «Der Teilzeitmann» (l'homme à temps partiel) a pour but d'aider les hommes qui souhaitent travailler à temps partiel à franchir le pas. A cet effet, une exposition itinérante basée sur les témoignages d'hommes travaillant à temps partiel sera lancée en 2013. Ce projet, qui s'adresse aux entreprises moyennes ou grandes de Suisse alémanique, est une première en Suisse. **Par Jürg Wiler**

La tendance est claire: les hommes sont de plus en plus nombreux à souhaiter travailler à temps partiel. Mais ils ont souvent de la peine à franchir le pas. Il ressort d'une enquête représentative menée en 2011 par Pro Familia, la première du genre en Suisse, que neuf hommes sur dix réduiraient volontiers leur temps de travail et s'accommoderaient d'une réduction de salaire. Dans la pratique, toutefois, les choses se présentent différemment. Ainsi, selon les chiffres publiés par l'Office fédéral de la statistique, seul un homme sur sept (13,6 pour cent) travaille à temps partiel en Suisse. Et parmi les pères actifs qui vivent en couple et ont un ou plusieurs enfants âgés de moins de sept ans, cette proportion n'est même pas de un sur dix (8,6 pour cent).



Photo: iStockphoto.com/Maartje van Caspel

Le temps partiel permet de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

De nombreux avantages pour l'employeur

La vie comporte diverses étapes, toutes différentes les unes des autres. Le souhait de travailler à temps partiel pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale se limite donc souvent à une certaine période de la vie. L'aménagement d'horaires de travail flexibles peut alors aussi constituer une solution judicieuse. La prise en charge des proches nécessitant des soins est un autre problème qui relève de la même thématique. D'une manière générale, on peut dire que plus il y aura d'hommes – aussi parmi les cadres dirigeants – travaillant à temps partiel, plus il y aura de femmes bien qualifiées qui pourront le faire elles aussi.

Autrement dit, le travail à temps partiel n'a donc pas des effets positifs que pour les collaborateurs concernés. Les

employeurs y trouvent aussi leur compte, comme le révèlent diverses études, dont les principales conclusions sont les suivantes:

- En raison de l'évolution démographique, il y a de moins en moins de jeunes sur le marché du travail. Plusieurs branches souffrent déjà d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En proposant des emplois à temps partiel, les entreprises se prémunissent contre les futurs problèmes d'embauche.
- L'offre de postes à temps partiel constitue un atout de plus en plus précieux pour recruter et fidéliser du personnel particulièrement recherché.
- Un collaborateur qui a la possibilité de travailler à temps partiel se sent respecté et apprécié par son entreprise; partant il est plus motivé et performant.

- Une personne qui gère un ménage et des enfants tout en travaillant à temps partiel, c'est pour le patron le gage d'un employé résistant au stress, souple, capable de régler les conflits avec pragmatisme et doué d'un talent d'organisation et de communication.
- Des collaborateurs satisfaits véhiculent une image positive de leur entreprise, ce qui se répercute aussi favorablement sur la demande de prestations ou de produits.
- En période de crise économique, la loyauté, la créativité et l'esprit d'innovation des collaborateurs constituent d'importants atouts concurrentiels pour les entreprises.
- La mise en place provisoire d'un régime de travail à temps partiel permet d'éviter les suppressions d'emplois ou d'en atténuer les effets.

Peu d'inconvénients

Selon le centre de compétence allemand Work-Life GmbH, les entreprises qui prennent des mesures afin de permettre à leurs employés de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille affichent un taux d'absentéisme (pour cause de maladie notamment) et un taux de fluctuation inférieurs de respectivement 16 pour cent et 15 pour cent ainsi qu'une productivité de leurs collaborateurs supérieure de 17 pour cent à la moyenne.

Même si les avantages du travail à temps partiel sont indéniables, il convient de mentionner au titre des inconvénients l'augmentation des charges salariales annexes et des coûts administratifs ainsi que les efforts de coordination supplémentaires exigés de la part des collaborateurs. Cela étant, on sait d'expérience qu'il suffit de règles de suppléance claires et de procédures de transmission des cas en suspens rigoureuses pour pallier ces inconvénients. Un constat qu'AXA Winterthur a fait depuis longtemps, puisqu'elle emploie déjà avec succès 300 hommes à temps partiel, la tendance étant à la hausse.

Le temps partiel pour des hommes à part entière

Le projet «Der Teilzeitmann» entend mettre en avant les avantages évoqués ci-dessus et sensibiliser les hommes au travail à temps partiel, avec pour objectif de permettre à 50 000 hommes de franchir le pas. Il est constitué d'une équipe de quatre hommes qui se partagent 1,6 poste à temps complet. Lancé par Männer.ch, l'association faîtière des organisations d'hommes et de pères en Suisse, ce projet pionnier est financé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

Ce projet au slogan évocateur «Ganze Männer machen Teilzeitkarriere» (le temps partiel pour des hommes à part entière) s'articule autour de quatre axes: le premier est une exposition itinérante basée sur les témoignages de six hommes travaillant à temps partiel, qui sillonnera la Suisse alémanique en 2013 pour s'arrêter dans diverses entreprises de taille moyenne à grande (voir encadré). L'histoire vécue de ces hommes vise à faire passer le message que le travail à

Une exposition itinérante destinée aux entreprises

En 2013, l'exposition itinérante «Der Teilzeitmann» basée sur les témoignages de six hommes qui ont décidé de travailler à temps partiel s'arrêtera dans diverses entreprises moyennes ou grandes de toute la Suisse alémanique. Sur des panneaux grandeur nature, des photos et des citations illustreront pourquoi ces hommes travaillent à temps partiel, le chemin qu'ils ont parcouru pour y parvenir et comment ils vivent cette expérience.

A cette occasion, les collaborateurs des entreprises concernées seront invités à une conférence «casse-croûte» sur le travail à temps partiel durant la pause de midi. Cette manifestation ainsi qu'un dossier d'information complet pourront aussi être mis à disposition sur Intranet. Une documentation correspondante est prévue pour les médias régionaux et locaux. Les entreprises intéressées par cette campagne gratuite peuvent s'adresser à: info@teilzeitmann.ch ■

Pour de plus amples informations (en allemand seulement):
www.teilzeitmann.ch

temps partiel mérite d'être encouragé, pour les hommes également.

Payante opiniâtreté

Les cinq témoignages sont à la fois drôles et profonds. Le «T» symbolise les obstacles que ces hommes ont dû surmonter pour pouvoir travailler à temps partiel. Ari Byland, par exemple, travaille aujourd'hui à 80 pour cent. A la naissance de sa fille il y a cinq ans, ce développeur informatique de 33 ans a demandé à son employeur, une grande banque, de réduire son taux d'occupation à 50 pour cent. Après avoir essuyé un refus, il donne son congé pour s'occuper de sa fille. En parallèle, il travaille comme cuisinier dans son restaurant préféré et ouvre un cabinet de shiatsu. Deux ans plus tard, son ancien employeur lui offre un emploi, qu'il accepte pour des raisons financières principalement. Aujourd'hui, Ari Byland travaille à nouveau comme développeur informatique, mais à 80 pour cent et, surtout, avec de nouvelles responsabilités: «Cette promotion confirme que j'ai eu raison de persévérer», se réjouit cet homme comblé, à la maison comme au travail. «Travailler à temps partiel est et restera une expérience très enrichissante pour moi.»

La plate-forme Internet teilzeitkarriere.ch constitue le deuxième axe du projet. Elle propose aux hommes intéressés une foule d'informations sur le

thème du travail à temps partiel ainsi que de précieux conseils sur la meilleure façon de concilier vies professionnelle et familiale, ainsi que diverses check-lists thématiques. Le site recense aussi quotidiennement plus de 8000 emplois qualifiés à temps partiel offerts par des entreprises suisses.

Le travail à temps partiel devient la norme

Comme troisième axe, l'équipe de projet mise sur un intense travail d'information et de relations publiques (p.ex. articles spécialisés et entretiens sur le travail à temps partiel dans divers médias). Enfin, et c'est le quatrième axe du projet, elle a créé son propre site baptisé teilzeitmann.ch, qui propose de nombreux contenus rédactionnels. Les canaux de communication et de réseautage Facebook et Twitter sont également utilisés pour inciter un maximum d'hommes et de femmes à cliquer sur «j'aime» pour faire connaître le projet. C'est ainsi que le travail à temps partiel deviendra la norme et que les hommes pourront franchir le pas. ■

Jürg Wiler, auteur de cet article, est responsable en job-sharing du projet «Der Teilzeitmann».

La crise de l'euro pèse sur la croissance de l'économie suisse

En dépit de paramètres extérieurs défavorables, de la crise de l'euro et du franc fort, l'économie suisse s'est bien tirée d'affaire sur l'année en cours. Le contexte international difficile ne devrait hélas guère s'améliorer en 2013. Préoccupée, l'organisation faîtière de l'économie suisse constate que la volonté de réforme au sein de nombreux pays européens se relâche à nouveau.

En 2012, l'économie helvétique a connu une évolution en demi-teintes. Le marché intérieur a résisté de façon réjouissante, grâce surtout à l'industrie de la construction, au commerce de détail et à plusieurs secteurs de services, telles que les assurances. Nettement moins dynamiques ont été les affaires des entreprises de communication et de télécommunication ainsi que du secteur de la publicité. Presque toutes les branches exportatrices auront connu des difficultés en 2012, à l'exception des industries horlogère, chimique et pharmaceutique. Globalement, economiesuisse estime la croissance à 0,9 pour cent pour 2012.

Un soutien important aux exportations – et qui ne doit en aucune façon être supprimé dans la situation actuelle – est le cours de change plancher avec l'euro que maintient la Banque nationale. À 1,20, le franc est toujours surévalué d'environ 10 pour cent en fonction de la parité du pouvoir d'achat; la stabilité de ce cours plancher procure toutefois aux entreprises une sécurité précieuse en termes de planification. Sa disparition, et la baisse du cours de change dont elle s'accompagnerait, aurait de graves conséquences pour notre économie.

Régime de crise persistant en Europe

L'intervention massive de la BCE a certes sensiblement réduit le risque d'écroulement de la zone euro. Mais en parallèle, on constate que la volonté de réforme faiblit à nouveau dans les divers pays concernés. Les problèmes structurels demeurent, alors que les hausses d'impôts ralentissent considérablement la

reprise économique. La politique monétaire de la BCE ne saurait remplacer les indispensables réformes. «En mettant à disposition des masses de liquidités très bon marché, les banques centrales gagnent du temps et obtiennent même une légère relance économique. Pour autant, il ne faut pas sous-estimer le risque, considérable, de repousser indéfiniment de la sorte le règlement des problèmes fondamentaux et de ne jamais voir le bout du tunnel», a souligné devant les médias Pascal Gentinetta, directeur d'economiesuisse. Le processus de centralisation galopante au niveau de l'UE pourrait non seulement affaiblir la compétitivité de l'ensemble du Continent, mais aussi rendre la voie bilatérale plus difficile.

Dans ce contexte défavorable, l'organisation faîtière des entreprises suisses s'attend à ce que la crise de l'endettement se prolonge en Europe durant au moins deux ou trois ans. Le taux de croissance de l'ensemble de la zone euro sera négatif tant pour 2012 (–0,4 pour cent) que pour 2013 (–0,5 pour cent).

En 2013: ralentissement de la croissance en Suisse

La situation de l'économie suisse demeure sinon resplendissante, du moins nettement plus favorable que dans la plupart des pays de la zone euro. Economiesuisse s'attend à ce que les principales tendances se maintiennent en 2013: la demande européenne de produits et de services suisses va encore diminuer, le franc fort va continuer de pénaliser les exportations et la pénurie chronique de main-d'œuvre spécialisée va limiter le développement des entreprises en Suisse. Economie prévoit pour

2013 une croissance relativement faible de 0,6 pour cent.

D'une branche à l'autre, les perspectives sont très disparates. Dans le secteur des exportations, l'industrie horlogère, le secteur pharmaceutique et l'aéronautique compteront parmi les gagnants. En revanche, les affaires seront nettement plus difficiles, pour l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, comme pour celles des textiles, du papier et du plastique, de l'industrie agroalimentaire, des banques et plus particulièrement du tourisme. Sur le marché domestique aussi, de nombreuses branches seront à la peine, notamment la publicité, les sociétés de communication et le commerce de voitures. Au contraire, de nombreuses entreprises du commerce de détail, de la branche de l'informatique et des télécommunications ainsi que, une fois encore, de la construction pourront compter sur des taux de croissance supérieurs à la moyenne.

Faible taux de chômage, inflation minimale

Le fléchissement de la croissance entraîne certes un léger tassement de la demande de main-d'œuvre – qui se traduira aussi par une baisse de l'immigration, mais les branches innovantes et en expansion continuent de réclamer de nombreux spécialistes. Pour 2013, economiesuisse prévoit un taux de chômage de 3,3 pour cent en moyenne. Dans les douze mois à venir, l'inflation devrait aussi rester très faible, tout juste dans la zone positive. ■

Jean Cavadini

Sommes-nous parvenus à maturité...?



Photo: m. à d.

Le discret conseiller fédéral Johann Schneider Ammann a jeté un gros pavé dans une petite mare. En «souhaitant moins de maturités» comme la dépêche de l'ATS le suggérait, il ouvrait un dossier dont il a peut-être sous-évalué l'explosivité. Il établissait un lien entre le nombre de maturités délivré et le niveau du chômage et comme il paraît croire que les cantons romands sont plus généreux que leurs homologues alémaniques dans la distribution de ce titre il en concluait que le chômage devait être plus élevé dans les cantons francophones que dans le reste de la Suisse.

Malheureusement le conseiller fédéral nous paraît poser mal le problème. Évacuons d'abord les données têtues des statistiques qui mettent en tête le canton du Tessin avec un taux de 29,5 pour cent de maturités suivi de Bâle-Ville avec 28,8 pour cent et de Genève avec 28,4 pour cent pour une moyenne suisse de 19,2 pour cent. Oublions les affirmations carrées de l'ancien premier ministre de F. Mitterrand, Michel Rocard, qui déclarait souhaiter un taux de plus de 70 pour cent de baccalauréats en France voisine. Une telle prétention revient simplement à conférer au baccalauréat un poids légèrement plus lourd que celui d'un certificat de fin d'études. D'ailleurs les grandes écoles françaises pratiquent une sélection que les Suisses auraient peine à tolérer. La question de M. Schneider Ammann conserve malgré tout un fond de pertinence tant il est vrai que notre pays a depuis plusieurs années eu

tendance à alléger les exigences de la maturité fédérale en pratiquant un aimable système d'options.

On ne saurait ici parler d'une simple conception pédagogique. Ce sont en réalité les pressions politiques qui ont été déterminantes dans cette approche beaucoup plus furtive qu'officielle. Le résultat ne s'est pas fait attendre et nombre de Hautes Ecoles ont offert, ici des cours d'introduction, là des séminaires de sensibilisation, en un mot nous n'en sommes pas encore tout-à-fait aux sélections d'entrées mais nous y tendons. L'affirmation résolue selon laquelle la maturité fédérale serait un passeport sans visa pour l'université fait l'objet de nombreuses atténuations...

Vouloir lier le taux de maturités délivré au niveau du chômage par canton n'est certes pas pertinent. Et les Romands ne rêvent pas plus longtemps que leurs compatriotes sur les horizons dorés des titres pré-universitaires. J'ajoute qu'un haut degré de qualification permet une meilleure mobilité professionnelle et tous les indicateurs montrent que les entreprises suisses demandent de plus en plus de diplômes universitaires et des hautes écoles. Nous sommes bien devant un carrefour politique entre la volonté de démocratisation des études et la vision pyramidale que certains souhaitent fortifier.

Que cela n'affaiblisse pas les vœux sincères pour la nouvelle année que nous adressons à nos lecteurs! ■

Jean Cavadini est ancien Conseiller aux Etats.

Swissmem – L'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux

Le partenariat social de l'industrie MEM sur le banc d'essai

L'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux est confrontée à des négociations pour l'avenir: la CCT sera-t-elle renouvelée au milieu de l'année? Figurent aussi à l'agenda de Swissmem, pour 2013, la mise en valeur de nouveaux marchés d'exportation, la formation professionnelle, le transfert de connaissances et de technologies entre entreprises et hautes écoles ainsi qu'une présence plus renforcée en Suisse romande. **Par Markus Geiger**



Photo: Swissmem

Swissmem veut rendre plus fluides les transferts de connaissances et de technologies entre les entreprises, les hautes écoles et les instituts de recherche.

Prochain arrêt – Toni Areal! Depuis deux mois, Swissmem a transféré son domicile au centre de la ville de Zurich, du Kirchenweg à la Pfingstweidstrasse. Le nouveau siège de l'association situé dans l'arrondissement 5 – dont la rapide croissance correspond à l'urbanisme et aux tendances actuels – occupe trois étages et offre place à 90 collaborateurs. Cinquante d'entre eux travaillent pour l'association et 40 pour la caisse de compensation. «Ce nouveau siège est la preuve que nous bougeons, tout comme nos membres». Peter Dietrich, le directeur de Swissmem, apprécie la transparence des locaux; beaucoup de lumière et des espaces ouverts ont un effet positif sur la communication interne.

Décrocher de nouveaux marchés

L'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux a derrière elle six trimestres de commandes faibles. Un fléchissement ultérieur n'est pas à exclure et cela ne laisse pas les entreprises sans réaction. Peter Dietrich: «La situation appelle des mesures. Les entreprises en ont

déjà pris de multiples pour renforcer leur compétitivité. Il faudra cependant compter avec une hausse du chômage partiel et la suppression de postes de travail». Deux tiers des exportations vont à l'UE, un marché congestionné qui n'est pas en croissance. La branche recherche des alternatives parmi les pays du BRIC et sur d'autres marchés. L'accès à la Chine ou à l'Inde n'est pas aisé. «Si nous voulons nous assurer une meilleure position sur ces marchés, la Suisse a besoin d'accords de libre-échange. Nous ne réclamons pas leur signature du jour au lendemain, mais souhaitons des accords bien négociés afin d'accroître notre compétitivité.» La situation tendue dans l'industrie MEM a des effets sur le travail de l'association. Selon Peter Dietrich, les entreprises sous pression ont surtout besoin de soutien maintenant. «Pour nous, cela signifie être plus proche encore du client, sentir ce qui le préoccupe et montrer comment l'association peut l'aider par ses prestations et ses conseils». Un exemple: alors que certaines entreprises sont momentanément en sureffectif, d'autres se plaignent

d'une pénurie de personnel qualifié. Un réseau Swissmem pourrait permettre aux entreprises de s'entraider sur le plan du personnel.

Défendre l'industrie

Le travail politique aussi est important. Peter Dietrich explique: «Nous faisons tout pour que les conditions-cadre du pôle de recherche et de la place industrielle suisses soient toujours telles qu'aussi bien les PME que les grandes entreprises y trouvent leur compte. Ce n'est que sur la base de tels facteurs que les entreprises investissent en Suisse. En font partie, entre autres, un personnel qualifié en suffisance et un approvisionnement énergétique avantageux.»

Depuis l'élection de Johann Schneider-Ammann au Conseil fédéral, Swissmem n'a plus de parlementaire fédéral à la tête de l'association. «Nous n'avons pas perdu de notre influence pour autant», constate Peter Dietrich. «Le fait que ni le président Hans Hess ni moi-même ne soyons liés à un parti nous rend indépendants. Nous pouvons donc agir totalement et pleinement en faveur des intérêts de l'industrie». Le secteur ne jouit pas d'un atout particulier du fait que son ancien président est à présent Conseiller fédéral, mais: «Avec ses connaissances du front et sa démarche entrepreneuriale, M. Schneider-Ammann apporte une compétence économique au gouvernement. C'est un avantage essentiel pour l'ensemble de l'industrie d'exportation helvétique». Afin de sensibiliser les chambres fédérales aux enjeux de l'industrie MEM, Swissmem organise des rencontres avec les parlementaires lors de chaque session.

Renforcer l'innovation et la formation professionnelle

Alors que le Conseil fédéral met environ un milliard de francs par an à disposition de la recherche fondamentale, la recherche appliquée ne perçoit que 135 millions. Une situation critique pour Peter Dietrich. «Nous ne voulons pas enfoncer un coin entre les deux domaines de recherche. Les deux sont nécessaires. Swissmem veut élargir le pont des hautes écoles et instituts de recherche vers les entreprises et rendre plus fluides les transferts de connaissances et de tech-

nologies dans les deux directions.» L'Association demande donc une importante augmentation des moyens de la Commission pour la technologie et l'innovation (CTI), ainsi qu'une utilisation souple de ces moyens dans le temps. «Dans de nombreux classements mondiaux sur l'innovation, la Suisse est numéro un. Mais nous cédonc le pas dès lors qu'il faut transformer ces idées en produits commercialisables». L'association veut donc, avec l'aide de coachs, montrer aux entreprises les moyens d'accroître leur potentiel d'innovation afin de renforcer leur compétitivité internationale.

En 2013, un thème clé de l'association sera la campagne visant à consolider la formation professionnelle, qui risque d'être mise sous pression. Les discussions sur une quote-part de maturités et la tendance à conduire à tout prix les jeunes sur la voie gymnasiale sont pour Swissmem le signe évident qu'il faut remettre à l'honneur les avantages du système dual considérée comme une voie royale. Swissmem leur rappelle qu'après avoir terminé leur apprentissage, les jeunes ont devant eux les possibilités les plus variées de poursuivre leur formation et d'occuper les fonctions dirigeantes les plus élevées, en passant même par les EPF. En moyenne, 5 pour cent des places d'apprentissage dans les entreprises MEM demeurent vacantes chaque année; la qualification est exigeante. Peter Dietrich: «L'école doit laisser plus d'espace aux jeunes pour qu'ils puissent évoluer dans les spécialités MINT. Si ces compétences reculent constamment, le passage vers le monde de la technique sera toujours plus difficile».

CCT pas à n'importe quel prix

L'accord sur la paix du travail dans l'industrie des machines, conclu en 1937, a servi de modèle aux nombreuses conventions collectives de travail (CCT) qui ont suivi. «L'accord entre employés et employeurs, sans ingérence du monde politique, était une idée géniale. L'accord doit être constamment retravaillé», souligne M. Dietrich. C'est ce qui apparaît dans les négociations actuelles, la CCT d'aujourd'hui expirant à fin juin 2013. Sur les quelque 1000 membres

Swissmem, 600 appartiennent à l'Association patronale suisse de l'industrie des machines (ASM) et sont donc soumis à la CCT. L'association intervient en faveur d'un accord qui renforcerait la compétitivité des entreprises. Les employeurs négocient avec cinq partenaires sociaux réunissant 65 délégués autour de la table. Le catalogue des revendications de la partie adverse (entre autres, des salaires minimums et la réduction de la durée du travail) aurait pour conséquence une hausse des coûts de personnel de 29 pour cent. Les conditions de travail de l'industrie MEM sont cependant, aujourd'hui déjà, supérieures à la moyenne et progressives. Voilà pourquoi l'un des principes affirmés par Swissmem dans les négociations est le suivant: tout ce qui coûte davantage doit être compensé. «Nous ne cherchons pas l'absence de convention et sommes prêts à investir dans le partenariat social. Mais, dans la situation actuelle très difficile, les entreprises ne peuvent assumer de nouveaux coûts. Dans ce contexte, nous attendons de nos partenaires un certain bon sens. Nous souhaitons certes une CCT, mais pas à n'importe quel prix.» ■



Membres: un millier

Fondation: les origines remontent à 1883, lors de la création de la VSM, l'Union suisse de l'industrie des machines. Celle-ci est rejointe en 1905 par l'ASM, l'Union patronale de l'industrie suisse des machines.

Président: Hans Hess

Directeur: Peter Dietrich

Contact:

Swissmem – Association de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux
Pfungstweidstrasse 102
Case postale, 8037 Zürich
Tél. +41 (0)44 384 41 11
www.swissmem.ch

Canada

Prévisions salariales pour 2013

Début octobre, le Conseil du Patronat du Québec a publié, comme chaque année, les résultats de plusieurs enquêtes réalisées par les cabinets de consultants en ressources humaines Aon Hewitt, Mercer, Morneau Shepell et Tower Watson, qui proposent des prévisions salariales pour l'année 2013. Nous reproduisons ci-après quelques extraits de ces enquêtes.



Vue de la ville de Montréal, capitale du Québec.

Photo: iStockphoto.com/cotesebastien

L'enquête réalisée par Aon Hewitt se penche sur les évolutions de rémunération des salariés au cours de 2012 et sur les prévisions pour l'année 2013. 422 entreprises du secteur des services et du secteur manufacturier ont participé à cette enquête. Il en ressort que les budgets d'augmentations salariales réels pour 2012 ont été de l'ordre de 3 pour cent. L'enquête de l'année dernière prévoyait une augmentation de 3,1 pour cent, ce qui indique une légère variation par rapport à ceux qui étaient prévus. Pour 2013, l'augmentation moyenne prévue s'établit à 3,1 pour cent, tous groupes de salariés et secteurs d'activité confondus.

En 2012, 3,3 pour cent des organisations ont rapporté un gel des salaires, tandis que seules 1,7 pour cent des entreprises interrogées prévoient un tel gel en 2013. Ces chiffres correspondent à ceux observés lors de l'enquête 2007/2008, soit avant la récession économique observée au troisième trimestre 2008.

Les données provenant de l'Enquête 2013 de Mercer sur la planification de la rémunération du personnel non syndiqué au Canada reflètent les pratiques

adoptées en matière de rémunération pour 2 000 000 de salariés non syndiqués travaillant dans 763 entreprises canadiennes différentes.

D'après cette enquête, les employeurs canadiens prévoient d'octroyer en 2013 des augmentations de salaire de l'ordre de 3,2 pour cent, soit le même pourcentage que celui accordé en 2012.

Cette enquête démontre que les employeurs prévoient d'accorder des augmentations similaires à toutes les catégories de salariés (cadres supérieurs, gestionnaires, personnel professionnel, soutien administratif et techniciens, ainsi qu'au personnel de production). En 2012, ce sont les cadres supérieurs et les gestionnaires qui ont bénéficié des taux d'augmentation de salaire les plus élevés.

Augmentations différentes selon les secteurs

L'enquête Morneau Shepell sur les tendances et prévisions en matière de rémunération et avantages sociaux pour 2013 révèle que les participants à l'enquête du secteur de la finance prévoient les hausses les plus en baisse par rapport à l'an dernier pour les cadres et

professionnels. Au Québec, c'est toutefois dans ce secteur que les augmentations restent les plus importantes, les plus faibles étant accordées dans les administrations publiques.

Dans l'ensemble, les augmentations prévues pour 2013 restent dans l'intervalle de celles observées l'an dernier, soit dans une fourchette de 2 à 3,5 pour cent, mais les répondants sont moins optimistes que l'an dernier pour ce qui est de la croissance de leurs effectifs et de la rentabilité dans leurs entreprises au niveau national.

Ajustements possibles selon la performance des salariés

Cette année, 366 entreprises ont participé au sondage Tower Watson sur les prévisions salariales et les réajustements de la structure de rémunération.

Il ressort de cette enquête que les salariés dont le rendement est jugé satisfaisant ont obtenu une augmentation salariale moyenne de l'ordre de 2,7 pour cent en 2012 alors que ceux qui ont un rendement nettement supérieur ont obtenu une augmentation moyenne de l'ordre de 4,7 pour cent. ■ (Conseil du patronat du Québec, 10/2012, in UIMM 11/2012)



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

VORFAHRT!

B2B-WERBUNG

IN DER FACHPRESSE.

Der Vergleich zwischen Business und Verkehr ist bildhaft und zutreffend. Wo Dichte, Intensität und Reizüberflutung ständig zunehmen, sind klare Signale unerlässlich, um zügig vorwärts zu kommen.

Es gibt keinen Ersatz für Wichtiges! Kompetente Redaktionen selektionieren, thematisieren und bewerten branchenspezifisch aus der ganzen Informationsflut, was entscheidend ist. Fachwissen, Branchen-News, Innovationen, Management-Informationen, Markt- und Produktentwicklungen werden auf direktem Weg zu ihrer Zielgruppe – den Entscheidern – transportiert. Das leistet die Fachpresse für ihre Leserinnen und Leser wie sonst niemand.

B2B-Werbung in Fachzeitschriften schafft Vorfahrt. Weil Fachpublikationen die zentrale Plattform und Informationsquelle von Business-Leadern sind.



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 2013 mit dem Gütesiegel «Q-Publikation» ausgezeichnet.

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

GEMEINSAM DEN CO₂-AUSSTOSS REDUZIEREN UND KLIMANEUTRAL PRODUZIEREN.

Klimaneutrale Druckerzeugnisse bieten neue Differenzierungschancen. Ein starkes Angebot im Wettbewerb. Kommunikation und Botschaft gleichermassen. Aber auch ein Zeichen für Innovation und Ihr Klimaschutz-Engagement.

Nachhaltigkeit weckt Potenziale. Dank Sihldruck-Prozessansatz, Informationstransparenz und Energieeffizienz wird «klimaneutrales Drucken» glaubwürdig. Ein innovatives Angebot für engagierte Unternehmen.

Was die Sihldruck AG unternimmt

Unsere gesamten Produktionsräume sind mit modernsten Anlagen so ausgebaut, dass die ganze Abwärme genutzt und mittels Wärmepumpe in das Gebäude zurückgeführt werden kann.

Unsere Arbeitsprozesse werden laufend auf ihre Effizienz in Bezug auf Energie und umweltbelastende Stoffe von neutralen Stellen geprüft und durch uns optimiert.

Ein wichtiges Kriterium für unseren Standort in der Stadt Zürich ist der direkte Anschluss an den öffentlichen Verkehr mit S-Bahn (4 Minuten ab Zürich HB), Bus und Tram. Diese ideale Lage mit Direktanschluss ermöglicht unseren Mitarbeitenden, zu 90 % ohne Auto zur Arbeit zu fahren.

Alle diese Massnahmen geben Ihnen und uns die Gewissheit, dass wir auch im Umweltschutz zu den Besten gehören.

Sihldruck AG

Binzstrasse 9
8045 Zürich
Telefon 044 295 97 97
Telefax 044 295 97 98
www.sihldruck.ch