

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Januar/Janvier 2014

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

BRENNPUNKT

Vorteile der Zuwanderung

DOSSIER

Immigration et économie

ENTRETIEN

Sofraver SA fête ses 50 ans: Chantal Robin et Pierre-Yves Biemann

PORTRAIT D'UN MEMBRE

L'engagement de l'Association des maisons de commerce zurichoises

VERBANDSPORTRÄT

**Im Einsatz für die Arbeitgeber:
Verband Zürcher Handelsfirmen**

UNTERNEHMEN

**Die Zuger Distillerie Etter setzt
auf Qualität und Tradition**

Trauen Sie sich ein komplexes Projekt zu?

Aktuelle Seminare: «Projektmanagement I – Methodik und Instrumente» vom 20. – 22. Januar 2014; «IPMA Zertifizierungsbegleitung», Start Level B: 5. März 2014, Start Level C+D: 6. März 2014; «Projektmanagement II – Projektleitung und Teamführung» vom 10. – 12. März 2014. Details, Anmeldung und alle weiteren Themen und Termine finden Sie auf unserer Website.

BWI
Management Weiterbildung

www.bwi.ch

Hier könnten Sie mit Ihrem Inserat werben.

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

Die Führungsschule der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie

Swissmem Kaderschule – Ihre Partnerin zum Führungserfolg!



Lehrgänge

- CAS Leitende Ingenieure (Kalaídos FH)
- CAS Investitionsgüterverkauf (Kalaídos FH)
- CAS F+E-Management (ZHAW)
- MAS in Industrial Management (Kalaídos FH)
- Technische(r) Verkaufsberater
- Leitende Techniker
- Projektmanager/in
- Industriemeister/in
- Produktionsleiter/in Kunststoff-Technik
- Teamleiter/in
- Teamleiter/in im Kundendienst
- Ausbilder/in (eidg. FA)
- Berufsbildner/in im Hauptberuf 600 Lernstunden
- Berufsbildner/in 100 Lernstunden

Seminare

- Betriebswirtschaft für Führungskräfte
- Lean Management
- Sich und andere wirksam führen
- Konflikte konstruktiv lösen
- Führen von Aussendienst-Mitarbeitenden
- Projektmanagement
- F+E-Management
- Teamführung in komplexen Projekten
- Markteinführung neuartiger Produkte
- Verhandlungstechniken wirksam einsetzen
- Interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit
- Kaufleute zeitgemäss ausbilden (BiVo 2012)
- Berufslernende effizienter ausbilden
- Powerful performances
- und weitere Themen

Firmeninterne Ausbildung und Beratung

Suchen Sie massgeschneiderte Lösungen? Die Swissmem Kaderschule bietet sie Ihnen auch firmenintern an. Jack Rietiker und Michael Toepfer geben gerne Auskunft.

[Wagen Sie einen detaillierten Blick auf
www.swissmem-kaderschule.ch.](http://www.swissmem-kaderschule.ch)

«Führen ist lernbar»

Swissmem Kaderschule

Brühlbergstrasse 4, 8400 Winterthur, Tel. 052 260 54 54, kaderschule@swissmem.ch

 **SWISSMEM**
Kaderschule

Wer A sagt, muss auch B sagen



Daniela Baumann ist Redaktorin und Mitarbeiterin Information des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Bild: Rob Lewis



Diese Publikation wurde vom Verband Schweizer Medien für das Jahr 2014 mit dem Gütesiegel «Q-Publikation» ausgezeichnet.

«Schweizer Arbeitgeber»

109. 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 +41 (0)44 421 17 00
zeitung@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch

Abonnementspreis

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

Druck/Abonnemente

Sihldruck AG, Zürich
Telefon +41 (0)44 295 97 97
www.sihldruck.ch
druckerei@sihldruck.ch

Inserate

Zürichsee Werbe AG
Pietro Stuck, Anzeigenleiter
Seestrasse 86, 8712 Stäfa
Telefon +41 (0)44 928 56 17
Fax +41 (0)44 928 56 00
www.zs-werbeag.ch
arbeitgeber@zs-werbeag.ch

Auflage

Druckauflage: 4100
Beglaubigt gemäss WEMF/SW 2013:
Total verbreitete Auflage: 3534
Verkaufte Auflage: 3108
Gratisauflage: 426

Leserschaft

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

Titelbild

Keystone/Gaetan Bally

Liebe Leserinnen und Leser

Lernt nicht schon jedes Kind, dass man im Leben nicht alles haben kann?

Dass man bisweilen, um etwas zu erhalten, auf anderes verzichten muss?

Nicht immer «den Fünfer und das Weggli» bekommt? Landauf, landab wird derzeit über die Zuwanderung und insbesondere deren kontroverse Begleiterscheinungen diskutiert. Ich verzichte an dieser Stelle darauf, näher auf die hinlänglich bekannten Fakten und Argumente einzugehen. Stattdessen erlaube ich mir die Frage, ob sich jene, die sich lautstark beklagen, umkehrt auch der positiven – und wohl schon allzu selbstverständlichen – «Begleiterscheinungen» der Zuwanderung bewusst sind.

Um nur zwei Beispiele zu nennen: Bislang hüpfen die Salatköpfe nicht von alleine vom Feld des Bauern in die Regale im Supermarkt. Ebenso wenig erhält man im Krankheitsfall eine Diagnose, geschweige denn die entsprechende Behandlung, wenn kein medizinisches Personal verfügbar ist. Wer also A den hohen Komfort des Lebens in der Schweiz einfordert, muss B bereit sein, gewisse Zugeständnisse zu machen. Oder aber man revidiert seine Ansprüche. Oder man steigt selber in die Hosen und geht Salat ernten.

«Erfolg und Wohlstand sind nicht gottgegeben»: So bringt es Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und Unternehmer, in dieser Ausgabe auf den Punkt. Ab Seite 14 legen wir dar, wie die Wirtschaft – und damit die Bevölkerung – von der Personenfreizügigkeit profitiert, und weshalb die Alternative à la Volksinitiative «gegen Masseneinwanderung» nicht zielführend ist. Zumal sie die Vorteile sämtlicher Abkommen der Bilateralen I aufs Spiel setzt.

Für viele Unternehmen haben die bilateralen Verträge mit der EU jedoch vitale Bedeutung. So auch für die Zuger Distillerie Etter, die mehr als einen Drittel ihrer Fruchtbrände im Ausland, hauptsächlich in Europa, absetzt. Der Export in die EU gestaltet sich dank der Abkommen wesentlich unkomplizierter und kostengünstiger als ins ferne Ausland. Das Unternehmensporträt ab Seite 22 nimmt Sie mit in die Brennstube des traditionsreichen Familienbetriebs.

Im Verbandsporträt (Seite 32) werfen wir einen vertieften Blick auf den Wirtschaftsraum Zürich – mit dem Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH). Auch als regionaler Akteur hat der VZH ein Interesse an funktionierenden internationalen Beziehungen. Gerade für einen Standort wie Zürich mit zahlreichen Arbeitsplätzen und weltweit tätigen Unternehmen ist der freie Personenverkehr eine «matchentscheidende Voraussetzung», wie es der VZH-Geschäftsleiter Hans Strittmatter nennt.

Ich wünsche Ihnen einen schwungvollen Start ins neue Jahr. ■

35 ÉDITORIAL**36 EN BREF**

Perspectives

38 MEMBRES

Association Suisse d'Assurances

39 OPINION

Roland A. Müller

40 ENTRETIENChantal Robin
et Pierre-Yves Biemann**42 DROIT DU TRAVAIL**42 Invocation ultérieure de motifs
de licenciement44 Licenciement immédiat pour cause
de harcèlement sexuel**46 DOSSIER**46 Immigration:
la libre circulation des personnes
à ses effets positifs48 L'initiative de l'UDC n'a pour
la Suisse que des inconvénients51 Ne pas mettre en danger
un modèle performant**52 ENTREPRISES**

52 La distillerie Etter à Zoug

54 Vigoureuse croissance en vue

55 ÉCLAIRAGE

Adolphe Ribordy

56 FORMATIONLehrplan 21: initiation au monde
de l'économie et du travail**58 PORTRAIT D'UN MEMBRE**Association des maisons
de commerce zurichoises**60 INTERNATIONAL**Singapour: nouvelles
règles d'immigration**Sofraver SA: entretien avec Chantal Robin et Pierre-Yves Biemann**

La rubrique Entretien accueille Chantal Robin, directrice administrative et Pierre-Yves Biemann, propriétaire et directeur général de Sofraver SA, une entreprise multi-facettes qui fête ses 50 ans cette année. À la pointe de la technologie, Sofraver décline le verre au gré des exigences évolutives de notre société. Implantée au cœur du tissu économique fribourgeois, l'entreprise propose des vitrages sur-mesure de très haute qualité, au top de l'innovation. **Page 40**

Dossier: l'immigration et ses avantages économiques

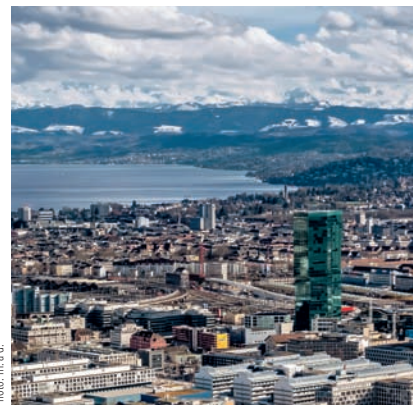
La libre circulation des personnes a été bénéfique pour l'économie suisse et le retour au système des contingents serait une mauvaise solution: voilà ce que démontre une étude de l'Université de Bâle, dont les résultats ont été présentés par le professeur Sheldon. Notre Dossier contient aussi les principaux arguments chiffrés qui plaident contre l'initiative de l'UDC sur l'immigration. **Dès la page 46**

La distillerie Etter à Zoug: l'esprit et le flacon

Depuis près de 150 ans, la distillerie zougnoise Etter produit des spiritueux. Sa devise : qualité et tradition. En témoignent des relations de longue date avec les clients, une histoire familiale vivante ainsi qu'une solide réputation à Zoug et dans toute la Suisse. La quatrième génération dirige l'entreprise avec passion, engagement et de manière moderne, tout en respectant la tradition. Les connaisseurs de Singapour, Hongkong, Bogota et Calgary servent depuis des années les eaux-de-vie zougnoises. **Page 52**

Portrait d'un membre: l'Association des maisons de commerce zurichoises

Par les informations qu'elle fournit et l'influence politique qu'elle exerce, l'Association des maisons de commerce zurichoises VZH s'engage en faveur des intérêts qu'elle représente dans l'espace économique zurichois. Les conseils juridiques sont les principales prestations de l'association. VZH élargit la gamme de prestations qu'elle offre à ses membres et organise des manifestations et des cours sur des thèmes d'actualité de la politique patronale. **Page 58**



Die Personenfreizügigkeit darf nicht aufs Spiel gesetzt werden

Die Personenfreizügigkeit hat die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz positiv beeinflusst – und die Rückkehr zu Kontingenten zur Steuerung der Zuwanderung wäre der falsche Weg: Das zeigt eine Studie der Universität Basel, deren Ergebnisse von Professor George Sheldon präsentiert werden. Ebenfalls im Brennpunkt: Die wichtigsten Fakten, die gegen die am 9. Februar zur Abstimmung kommende Abschottungsinitiative der SVP sprechen, sowie Meinungen und Einschätzungen aus der Sicht der Verbände. **Ab Seite 14**

Fruchtbrände von der Distillerie Etter



Bild: xkg

Vom Kirsch bis zum Williams oder Quitten-Likör: Seit fast 150 Jahren stellt die Zuger Distillerie Etter vorzügliche Fruchtbrände her. Dabei setzt das Familienunternehmen konsequent auf Qualität und Tradition – und auch die vierte Etter-Generation pflegt einen persönlichen und passionierten Führungsstil. Mittlerweile werden die Zuger Edelbrände nicht nur in Europa, sondern auch in Hongkong, Bogota oder Calgary geschätzt. **Seite 22**

Der Verband Zürcher Handelsfirmen

Der Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH) gehört mit 2300 Mitgliedern zu den grössten regionalen Arbeitgeberverbänden der Schweiz. Er engagiert sich für die Arbeitgeberpolitik im Wirtschaftsraum Zürich und vertritt die Interessen von Unternehmen aus den Bereichen Handel, Dienstleistungen, Industrie und Gewerbe. Wichtig ist nach wie vor die Rechtsberatung, aber der VZH will sein Dienstleistungsangebot weiter ausbauen. **Seite 32**

Lehrplan 21: Bessere Einsichten in die Welt der Wirtschaft und Arbeit

Mit dem sogenannten Lehrplan 21 sollen die Ziele der Volksschule sowie die Lehrmittel in den deutsch- und mehrsprachigen Kantonen harmonisiert werden. Die Konsultation ist Ende 2013 abgelaufen, die Umsetzung soll ab Herbst dieses Jahres erfolgen. Was sind die Stärken des neuen Lehrplans aus Sicht der Wirtschaft – und wo gibt es Verbesserungspotenzial? Eine Einschätzung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. **Seite 28**



Bild: Keystone

- 4 KURZ UND BÜNDIG**
- 5 AUSBLICK**
- 6 MITGLIEDER**
Schweizerischer
Versicherungsverband
- 7 STANDPUNKT**
Roland A. Müller
- 8 ARBEITGEBER IM GESPRÄCH**
Chantal Robin und
Pierre-Yves Biemann, Sofraver AG
- 10 ARBEITSRECHT**
 - 10 Nachschieben
von Kündigungsgründen
 - 12 Fristlose Entlassung
wegen sexueller Belästigung
- 14 BRENNPUNKT**
 - 14 Zuwanderung:
Personenfreizügigkeit
hat positive Effekte
 - 16 SVP-Initiative hat nur
Nachteile für die Schweiz
 - 19 Erfolgsmodell nicht riskieren
 - 20 Zugang zu Arbeitskräften sichern
- 21 KOLUMNE**
Esther Girsberger
- 22 UNTERNEHMEN**
 - 22 Distillerie Etter
 - 25 Kräftiges Wachstum in Sicht
- 26 ARBEITSMARKT**
Engagement für
mehr Wertschätzung
- 27 BILDUNG**
 - 27 Weiterbildungsgesetz
 - 28 Lehrplan 21
- 30 SERVICE**
- 31 EVENTS**
Milestone 2013
- 32 VERBANDSPORTRÄT**
Verband Zürcher Handelsfirmen

«AHVplus» erkennt die demografische Realität

Die Initiative «AHVplus» des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes will die AHV-Renten pauschal um 10 Prozent erhöhen. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband missachtet die Initiative schlichtweg die demografischen Herausforderungen, blüht doch der AHV 2030 ein Finanzloch von gegen 9 Milliarden Franken.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) hat die Initiative «AHVplus» eingereicht, wonach die AHV-Renten generell um 10 Prozent steigen sollen. Gemäss SGB sollen damit vor allem Rentner mit tiefem Einkommen profitieren. Die Initiative würde jährlich bis zu 4 Milliarden Franken kosten. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) ver-

kennt sie in krasser Weise die Realität. Aufgrund der demografischen Alterung droht der AHV im Jahr 2030 ein Finanzloch von gegen 9 Milliarden Franken, weshalb es schlichtweg ignorant ist, der AHV als wichtigstem Sozialwerk zusätzlich jährliche Mehrkosten in Milliardenhöhe aufbürden zu wollen.

Heutiges Rentenniveau sichern

Der SAV lehnt die Initiative deshalb kategorisch ab. Stattdessen fordert er – gemäss dem Ansatz von Bundesrat Berset – bei beiden Säulen die Sicherung des heutigen Rentenniveaus für die kommenden zehn Jahre. Das impliziert die Anhebung des Referenz-Rentenalters auf mindestens 65/65, die Flexibilisierung des Rentenbezugs, die Senkung des Mindestumwandlungssatzes mit verhältnismässigen Kompensationsmassnahmen, die moderate Erhöhung der Mehrwertsteuer im Sinne einer Ultima Ratio sowie eine Stabilisierungsregel für die AHV, um ein finanzielles Abdriften rechtzeitig zu verhindern. Wei-

tere Massnahmen – insbesondere ausgabenseitige Eingriffe und eine weitere schrittweise Anhebung des Referenz-Rentenalters – sollen bei entsprechendem Finanzierungsbedarf ab 2020 folgen. Allein die Sicherung des heutigen Rentenniveaus belastet Berufstätige und Arbeitgeber also stark.

Weniger Geld für schlechter gestellte Rentner

Problematisch an der «AHVplus»-Initiative ist auch ihr pauschaler Ansatz. Rentner mit tiefem Einkommen würden von «AHVplus» gar nicht profitieren, im Gegenteil: Ihnen würden die Ergänzungsleistungen gekürzt, zudem müssten sie das Mehr an Rente versteuern. Unter dem Strich hätten sie weniger Geld zum Leben.

Die Initiative, die unter anderem von der SP unterstützt wird, ruiniert zudem den ganzheitlichen Reformansatz von Bundesrat Berset. Würde «AHVplus» angenommen, so wäre dessen Reform faktisch gescheitert. ■ (SAV)

Den meisten Neurentnern geht es Studien zufolge wirtschaftlich gut.

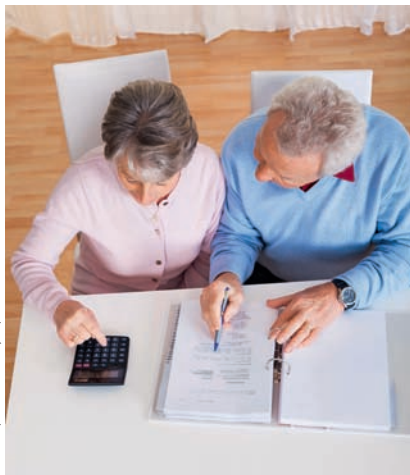


Bild: iStockphoto.com/Andrey Popov

Deutliche Absage an die Mindestlohn-Initiative

Nach Bundesrat und Ständerat sagt auch der Nationalrat Nein zur Mindestlohn-Initiative der Gewerkschaften. Mit 4000 Franken pro Monat will diese staatlich diktiert den weltweit höchsten Mindestlohn einführen. Lohnpolitik ist jedoch Sache der Sozialpartner, zudem wären Stellen im Tieflohnbereich gefährdet.

Wie der Schweizerische Arbeitgeberverband, Economiesuisse und der Schweizerische Gewerbeverband in einer gemeinsamen Medienmitteilung festhalten, ist die Sozialpartnerschaft zwischen den Unternehmen, ihren Angestellten und den Sozialpartnern eine anerkannte Stärke des Schweizer Arbeitsmarkts. Die Mindestlohn-Initiative setzt diese mutwillig aufs Spiel. Denn sie sieht vor, dass der Staat den Unternehmen ihre Lohnpolitik vorschreibt. Ein schweizweit staatlich diktiert Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde nimmt keine Rücksicht auf die unterschiedlichen

Lohn- und Preisniveaus in den verschiedenen Regionen oder auf branchenspezifische Besonderheiten. Gerade in strukturschwachen Regionen werden Arbeitsplätze gefährdet oder personalintensive Arbeitsschritte automatisiert. Eine höhere Arbeitslosigkeit bei Niedrigqualifizierten wäre die Folge. Deren Stellen könnten nicht mehr wirtschaftlich angeboten werden. Betroffen wären auch Berufseinsteiger, die sich gegen Bewerber mit mehr Erfahrung durchsetzen müssten.

Der weltweit höchste Mindestlohn erhöht auch den Anreiz zu Schwarzar-

beit. Die dadurch fehlenden Sozialabgaben wären weder im Interesse der Arbeitnehmenden noch der Sozialversicherungen. Mindestlöhne würden aber auch die Konsumentinnen und Konsumenten treffen. Denn höhere Löhne führen unweigerlich zu höheren Preisen. Verlierer wären einmal mehr die Niedrigverdiener, die sich trotz höherer Löhne nicht mehr leisten könnten. Verlieren würden auch Rentnerinnen und Rentner sowie alle Bezüger von staatlichen Transferzahlungen, deren Renten und Beihilfen nicht steigen. ■

IV: Massnahmen umsetzen

Der Ständerat will die unbestrittenen Massnahmen der gescheiterten IV-Revision 6b umsetzen. Er stimmte einer entsprechenden Motion Urs Schwallers zu und geht damit auf das Postulat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) ein, die unstrittigen – aber nicht minder wichtigen – Massnahmen von 6b rasch umzusetzen. Nach dem Total-schaden der IV-Revision 6b forderte der SAV als erster, die mehrheitsfähigen Aspekte der Vorlage umgehend wieder

aufzunehmen. Im Fokus stehen die Verbesserung der Integration psychisch handicapierter Menschen – die grösste Gruppe von Neurentnern – in den Arbeitsmarkt, der Schuldenabbau der IV beim AHV-Fonds bis 2028 und die verstärkte Bekämpfung von Betrugsfällen. Alle drei Massnahmen waren im Rahmen der IV-Revision 6b mehrheitsfähig. Bundesrat und Parlament sind nun gefordert, wenigstens diese Sanierungsmassnahmen umzusetzen. ■ (SAV)

Einsatz für Lohngleichheit

Das Lohngleichheits-Projekt, bei dem Unternehmen ihre Löhne auf den Grundsatz der Lohngleichheit hin überprüfen und allfällige Diskriminierungen beseitigen sollen, sensibilisierte seit Frühling 2009 für Lohngleichheitsfragen und hat diesbezüglich sein Ziel erreicht. Allerdings nahmen am auf Freiwilligkeit basierenden Projekt nicht wie vorgegeben 100, sondern nur 42 Unternehmen teil. Die Trägerschaft, darunter der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV), hat deshalb entschieden, das Projekt nicht zu verlängern und wie geplant Ende Februar 2014 zu beenden.

Die Sozialpartner setzen den eingeschlagenen Weg bei der Durchsetzung der Lohngleichheit aber fort und wollen sich auch künftig für die Beseitigung von Lohndiskriminierungen in Schweizer Unternehmen einsetzen. Der SAV setzt mit Blick auf die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau weiterhin auf Freiwilligkeit, staatliche Interventionen lehnt er ab. Zusammen mit dem Eidgenössischen Gleichstellungsbüro wird der SAV prüfen, welche anderen Instrumente zum Nachweis von Lohngleichheit den Unternehmen künftig zur Verfügung gestellt werden können. ■ (SAV)

Integrationsdialog auf gutem Weg

Die erste Zwischenbilanz im Integrationsdialog zwischen Staat und Wirtschaft fällt positiv aus. Die Partner des Dialogs «Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen» – unter ihnen der Schweizerische Arbeitgeberverband – konnten ihre Zusammenarbeit insbesondere auf kantonaler und kommunaler Ebene verstärken. Sie sind gut unterwegs, um bis 2016 die 15 Ziele zu erreichen, die sie bei der Lancierung 2012 in den drei Aktionsfeldern «Information und Sensibilisierung», «Sprache und Bildung» sowie «Arbeitsmarktintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen» vereinbart hatten. Gestützt auf die Zwischenbilanz haben die

Partner konkrete Arbeitsschwerpunkte für 2014 definiert.

Der Dialog wurde von der Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK) lanciert, um die Integration von zugewanderten Arbeitskräften zu unterstützen. Daran beteiligt sind Arbeitgeber- und Branchenverbände, Gewerkschaften und Organisationen der Migrationsbevölkerung. Die TAK ist die politische Plattform von Bund, Kantonen, Städten und Gemeinden. 2014 sollen weitere Branchenverbände gewonnen werden, um den Dialog über die Integration am Arbeitsplatz auf eine breitere Basis zu stellen. ■

www.dialog-integration.ch

AUSBLICK

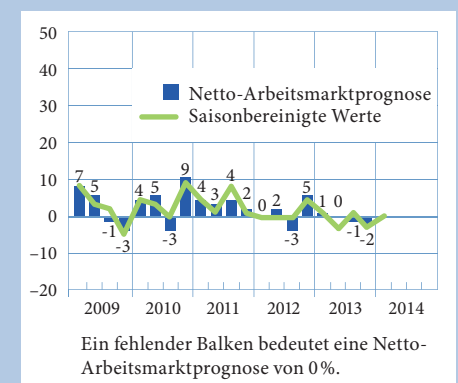
Verhaltene Stimmung

Die Beschäftigungsaussichten haben sich etwas verbessert. Doch die Lage ist je nach Branche unterschiedlich.

Gemäss dem neuesten Arbeitsmarktbarometer von Manpower rechnen 6 Prozent der 750 befragten Arbeitgeber für das erste Quartal 2014 mit einer Zunahme ihrer Personalbestände. Ebenfalls 6 Prozent erwarten einen Rückgang und die grosse Mehrheit keine Veränderung. Die saisonbereinigte Netto-Arbeitsmarktprognose liegt bei 0 Prozentpunkten, womit der Wert im Quartalsvergleich um 3 Prozent ansteigt. Im Jahresvergleich ist er aber 1 Prozent tiefer.

Betrachtet man die einzelnen Branchen, rechnen die Arbeitgeber in fünf der zehn untersuchten Sektoren mit einem Anstieg ihrer Beschäftigtenzahlen im ersten Quartal. Positiv sind die Prognosen im Baugewerbe, im Dienstleistungsbereich und im Sektor Verkehr und Nachrichtenwesen, der mit dem Sektor Bergbau und Rohstoffgewinnung auch den höchsten Anstieg im Jahresvergleich aufweist. Am wenigsten zuversichtlich sind die Arbeitgeber in der Land- und Forstwirtschaft. Die Industrie ist zwar immer noch im negativen Bereich, im Vergleich zum Vorjahr sind die Aussichten aber deutlich besser geworden. Kaum mit Neueinstellungen zu rechnen ist im Gastgewerbe, das den schwächsten Prognosewert seit Ende 2009 aufweist. ■

Arbeitsmarktbarometer Schweiz



Quelle: Manpower

Altersvorsorge: Reformdiskussion schärft den Blick für Probleme

Die meisten Stimmberechtigten sind der Meinung, dass unsere Altersvorsorge gut funktioniert. Sie gehen davon aus, dass sich ihre Pläne nach der Pensionierung erfüllen lassen. Zudem haben die Diskussionen rund um die Reformpläne den Blick für Probleme und Grenzen geschärft. Das geht aus dem «Altersvorsorgemonitor 2013» hervor.

Die Schweizer Stimmberechtigten haben die Wirtschaftslage im vergangenen Jahr positiver eingeschätzt als im Vorjahr. Das beeinflusst ihre Sicht auf die Altersvorsorge: Eine grosse Mehrheit findet, dass unser Rentensystem gut funktioniert, und glaubt, dass sich ihre Pläne nach der Pensionierung realisieren lassen.

Sorge um die Renten

Nach den Finanzkrisen der letzten Jahre beschäftigen Wirtschaftsfragen die Befragten allerdings stärker. Gemeinsam mit der aktuellen Diskussion über die Reform der Altersvorsorge schärfen diese Themen nun den Blick der Stimmbürgerinnen und Stimmbürger für die Grenzen der Finanzierbarkeit des Systems. Dabei zeigt sich, dass die Sorge um die eigene zukünftige Rente stärker im Vordergrund steht als die Diskussion um die Finanzierung des Gesamtsystems. Diese Erkenntnisse liefert der «Altersvorsorgemonitor 2013», eine vom Schweizerischen Versicherungsverband (SVV) in Auftrag gegebene und vom Institut gfs in Bern durchgeführte Meinungsumfrage.

«Die Meinungen über die Altersvorsorge und über ihre Probleme verändern sich: Fundamentalopposition gegen jegliche Änderung lässt nach. Für Reformschritte im Bereich von Leistungskürzungen ist der Druck auf die Bevölkerung allerdings noch zu klein», erklärte Claude Longchamp, gfs-Verwaltungsratspräsident bei der Präsentation.

Aus den Resultaten schliesst Claude Longchamp, dass die Reform «Altersvorsorge 2020» von Bundesrat Alain Berset aus der Sicht der Stimmberechtigten richtige Akzente setzt. Denn sie bestehe aus einem Paket unterschiedlicher Massnahmen, bei dem jeder etwas gibt und etwas nimmt.

Erfolgreiches System mit Anpassungsbedarf

Die Lebensversicherer beurteilen unser Vorsorgesystem als Erfolgsgeschichte. Damit das weiterhin so bleibt und die Leistungen in der ersten und zweiten Säule beibehalten werden können, sind Anpassungen an die veränderten Rahmenbedingungen dringend notwendig geworden, wie der SVV in seiner Mitteilung schreibt.

Ivo Furrer, CEO von Swiss Life Schweiz, sagte dazu: «Die Lebensversicherer tragen massgeblich dazu bei, dass die Menschen in der Schweiz ein finanziell sicheres Alter erleben. Jeder zweite Arbeitgeber in der Schweiz hat sich für die einmaligen Sicherheiten des Vollversicherungsmodells entschieden, und die Nachfrage der Schweizer KMU nach diesen Lösungen wächst stetig. Als bedeutender Dienstleister in der Vorsorge tragen wir die Reformbestrebungen des Bundesrates mit und setzen uns für Rahmenbedingungen ein, die es erlauben, unseren Auftrag für die Schweizer Wirtschaft auch in Zukunft erbringen zu können.»

Konstruktiver Beitrag der Lebensversicherer

Urs Berger, der Präsident des SVV, fügte an: «Mit dem «Altersvorsorgemonitor 2013», der die Beurteilung der Bevölkerung über unser Vorsorgesystem in den Fokus stellt, möchten die Lebensversicherer einen konstruktiven Beitrag zur aktuellen Reformdiskussion leisten.»

Der Altersvorsorgemonitor soll über mehrere Jahre die Wahrnehmung, Einstellung und Forderungshaltung der Schweizer Stimmberechtigten zum Thema Altersvorsorge untersuchen. Dabei soll er jeweils folgende Schwerpunkte beobachten: Die Beurteilung des wirtschaftlichen Umfelds in der Schweiz, die generelle Beurteilung der Altersvorsorge im Moment und in der Zukunft sowie die Beurteilung der eigenen Altersvorsorge im Moment und in der Zukunft. ■ (MM/Pfi.)

Die Akzeptanz in der Bevölkerung für Reformen bei der Altersvorsorge nimmt zu.



Bild: Keystone/Steffen Schmidt

Verpolitisierung der Sozialpartnerschaft

Immer mehr Themen, die früher auf der Ebene der Sozialpartner verhandelt worden sind, werden heutzutage verpolitisiert. Das ist eine verhängnisvolle Entwicklung. **Roland A. Müller**



Bild: Rob Lewis

Roland A. Müller ist Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Mit dem deutlichen Nein von 65,3 Prozent erteilten das Schweizer Volk und sämtliche Kantone der 1:12-Initiative am 24. November 2013 eine klare Abfuhr. Damit wurde ein wichtiges Zeichen – auch gegenüber verunsicherten Unternehmen – mit Blick auf die Verlässlichkeit der Rahmenbedingungen für die Wirtschaft gesetzt. Doch bleibt der freie und flexible Arbeitsmarkt weiterhin unter Druck. Eng getaktet wird dieser Standortvorteil infrage gestellt, so durch die SVP-Abschottungsinitiative, über welche am 9. Februar 2014 abgestimmt wird. Bereits im Mai, spätestens im September, erwarten wir die Abstimmung über die Mindestlohn-Initiative, darauf die Ecopop-Initiative und 2015 die Referendumsabstimmung über die Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien. Noch nie erlebten wir eine derart hohe Kadenz an politischen Schwergewichts-Themen mit Bezug auf den Arbeitsmarkt, die allesamt das Erfolgsmodell Schweiz gefährden.

Das Besondere dabei ist nicht nur die hohe Kadenz an Volksabstimmungen zu diesem Thema an sich, sondern auch die – in dieser Form noch nie da gewesenen – regelmässig abwechselnden Gegenspieler zwischen Links und Rechts. Kaum sind Koalitionen zur Bekämpfung einer Vorlage gebildet, treten beim Themenwechsel genau die wechselseitigen auf! Neben dieser Besonderheit, welche die opera-

tive Kampagnenführung strapaziert, wird dies vom Gegner gezielt bewirtschaftet. Geschäft und Gegengeschäft stehen im Vordergrund. So wird beispielsweise gedroht, nur dann die Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien unterstützen zu wollen, wenn im Gegenzug die flankierenden Massnahmen – losgelöst von der echten Missbrauchsbekämpfung – weiter ausgebaut werden. Die Gunst der Stunde – so scheint es – gilt es zu nutzen. Themen, welche früher konsequent von den Sozialpartnern behandelt wurden, werden bewusst verpolitisiert. Der sozialpartnerschaftliche Handlungsspielraum – auch die Einsicht, von Forderungen abrücken zu können – wird damit verbaut. Eine Entwicklung, welche dazu führt, dass sich Fronten verhärten. Zunehmend wird der Staat bemüht. Bisher traditionellerweise auf Ebene der Sozialpartner verhandelte Themen – wie die Mindestlöhne – sollen auf Verfassungsstufe gehoben werden. Dies lässt das Verhalten der Gewerkschaften alles andere als partnerschaftlich erscheinen. Höhere Mindestlöhne mittels Volksinitiative für alle zu fordern, obwohl am Verhandlungstisch in Gesamtarbeitsverträgen das Einverständnis zu tieferen erfolgt, ist doppelzünftig. Die Gewerkschaften sollten sich überlegen, ob dieser Weg zukunfts-trächtig ist oder ob damit nicht am eigenen Ast – Beispiele zum Bedeutungsrückgang im Ausland führen es uns vor Augen – gesägt wird. Denn wenn die Sozialpartnerschaft vom gesetzgeberischen Aktionismus verdrängt wird, sinkt die Bedeutung der Gewerkschaften. Dass sie dies selber fördern, lässt aufhorchen.

Es wäre aus Arbeitgebersicht zu wünschen, dass die Sozialpartnerschaft zu ihrer Bedeutung zurückfindet und die entpolitierte Partnerschaft wieder in den Vordergrund rückt. Geschieht dies nicht und verlagert sich vielmehr die Diskussion über die Arbeitsbedingungen in die Politik, vergibt sich die Schweiz eine Stärke, welche nicht nur als Standortvorteil galt, sondern ihre Geschichte prägte. ■

Chantal Robin und Pierre-Yves Biemann, Sofraver AG

«Optimal isoliertes Glas ist ein Trumpf, der sticht»

Die Sofraver AG ist seit 50 Jahren im Geschäft mit Glas tätig und hat sich mit modernster Technologie den neuen Anforderungen der Gesellschaft angepasst. Das im freiburgischen Avry ansässige Unternehmen bietet massgeschneiderte und innovative Verglasungen an. Verwaltungsdirektorin Chantal Robin und Inhaber Pierre-Yves Biemann über eine Firma mit vielen Facetten. **Interview: Emilie Pralong**

Frau Robin und Herr Biemann, wodurch zeichnet sich Ihr Unternehmen aus?

Chantal Robin und Pierre-Yves Biemann: Charles Biemann, mein Vater, gründete Sofraver 1964. Damals hiess die Firma noch Importverres SA, und in jener Zeit waren es gerade mal vier Personen, die Glas für den Weiterverkauf bearbeiteten, in Einzelanfertigungen oder als Schnittglas. Das Glas wurde aus verschiedenen europäischen Ländern via eine private Eisenbahnlinie importiert. Nach und nach hat sich der bescheidene Glasverarbeitungsbetrieb, der seine Unabhängigkeit stets bewahrt hat, in ein Unternehmen entwickelt, das sich der industriellen Produktion von Isolierglas widmet. Heute wird das Glas mit Lastwagen bei uns angeliefert, und unser KMU beschäftigt gegen 70 Mitarbeitende.

Was bieten Sie konkret an?

Pro Jahr montieren und verarbeiten wir 150 000 Quadratmeter zu doppelt oder dreifach isoliertem Glas. Oder zu «Heat Mirror», einer Doppelverglasung, welche die Isolierwerte einer Dreifachver-

Wie wickeln Sie Ihre Aufträge ab?

Für die Abwicklung eines Auftrags von der Bestellung bis zur Lieferung setzen wir ein sogenanntes Enterprise-Resource-Planning-System (ERP) ein, das leistungsfähig und perfekt auf unsere Organisation zugeschnitten ist. Bevor wir eine kohärente und effiziente Logistik einsetzen, speisen wir alle für die Lieferung vorgegebenen Parameter (Ort des Kunden, Anordnung des Glases im Lastwagen und andere Vorgaben des Kunden) in das System ein. Anschliessend wird äusserst sorgfältig verfahren, um die Bestellung produktionsmässig perfekt umzusetzen. Diese Sorgfalt zahlt sich aus.

Inwiefern?

Wir konnten dadurch innert eines Jahres eine Fahrstrecke von rund 50 000 Kilometern einsparen. Das entspricht etwa der Strecke, die eines unserer Fahrzeuge pro Jahr zurücklegt. Und das erst noch bei einer gleichzeitigen Verdoppelung des gelieferten Glasvolumens. Das ist bezüglich Ökologie und Kundenzufriedenheit eine tolle Leistung. Klar: So ein System kann nur funktionieren, wenn die Menschen, die es nutzen, dahinterstehen. Unsere Mitarbeitenden setzen sich jeden Morgen kurz zusammen, um die für die Wünsche der Kunden – Berufsleute oder Private – passenden Lösungen zu finden.

Wie präsentiert sich derzeit die Situation in Ihrer Branche?

Unter dem Gesichtspunkt einer 2000-Watt-Gesellschaft hat Glas Zukunft, und der Bauboom kommt unserer Tätigkeit entgegen. Glas hat in den letzten 25 Jahren eine derartige Wandlung durchgemacht, dass heute ein Haus, das mit qualitativ hochwertigem Glas versehen ist, dank einer verbesserten Nutzung der Sonnenenergie auf eine herkömmliche Heizung verzichten kann. Ein auf optimale Weise isoliertes Glas ermöglicht es, unnötige Wärmeverluste zu vermeiden. Das ist ein ökologischer und ökonomischer Trumpf, der sticht. Eine bessere Wärmeisolation bringt eine Reduktion des Ener-

«Wir bilden unsere Mitarbeitenden weiter und stellen seit zehn Jahren jedes Jahr neue Lernende ein.»

glasung erreicht. Dazu haben wir Glas im Angebot, das einbruchssicher ist oder vor Lärm und Sonne schützt – oder dekoratives, bedrucktes oder selbstreinigendes Glas. Weil wir interdisziplinär arbeiten, übernehmen wir auch den Einbau und die Montage von über 50 000 Quadratmetern Glas pro Jahr und unterhalten einen Reparaturdienst. Von den realisierten Projekten möchten wir besonders den Portikus der Kathedrale Lausanne und unsere Arbeiten für die Weltorganisation für Meteorologie in Genf, die Weltorganisation für geistiges Eigentum in Genf sowie den Sitz von Swissquote in Gland erwähnen.

gieverbrauchs und dadurch auch des CO₂-Ausstosses mit sich.

Wie wirkt sich die Wirtschaftslage in Europa auf Ihr Unternehmen aus?

Unser Problem ist der Euro-Kurs und dessen Auswirkung auf die Preise. Wir müssen deshalb unsere Produktion weiter automatisieren, um konkurrenzfähig bleiben zu können. Kommt hinzu, dass sich eine gewisse Unkenntnis auf Käuferseite in Bezug auf die Herkunft der Produkte zu unseren Ungunsten auswirkt. Es ist nämlich so, dass jeder, der einen Umbau vornimmt, beim Bund und bei bestimmten Kantonen eine finanzielle Unterstützung beantragen kann. Eine solche wird ab einer Fläche von 30 Quadratmetern neuem Glas gewährt, welches im Haus installiert wird. Die Unterstützung ist aber davon unabhängig, ob das Glas aus der Schweiz oder aus dem Ausland stammt. Das führt zu Widersprüchen, etwa bei Minergie-Plus-Konzepten. Sie müssen sich vorstellen, wie viel Energie für den Transport von Glas aus dem Ausland verbraucht wird. Es ist wichtig, dies zu berücksichtigen und diese «versteckte» Energie einzusparen. Vor allem, indem man einheimische Produkte bevorzugt.

Wo liegen die Stärken Ihres Unternehmens – und wie sieht es mit Innovationen aus?

Wir sind ständig auf der Suche nach Innovationen. Wir haben zudem das Glück, Mitglied der Uniglas-Gruppe zu sein. Das ist eine Vereinigung von 23 europäischen Unternehmen mittlerer Grösse, die alle unabhängig und in der Glasbranche tätig sind. Dank der Mitgliedschaft können wir als unabhängige Firma rasch reagieren und uns auf die permanente Verbesserung unserer Produkte konzentrieren – mit denselben Möglichkeiten und Fähigkeiten wie ein Konzern. So übernimmt Uniglas insbesondere Marketingaufgaben und bietet Weiterbildungen an ihrem Sitz in Deutschland an. Die Gruppe vereinfacht zudem die Anwendung von spezifischen Normen für Glas und bietet uns die Möglichkeit, an der Glasmesse in Düsseldorf teilzunehmen. Diese Werbeaktion wäre für ein KMU allein nicht durchführbar.

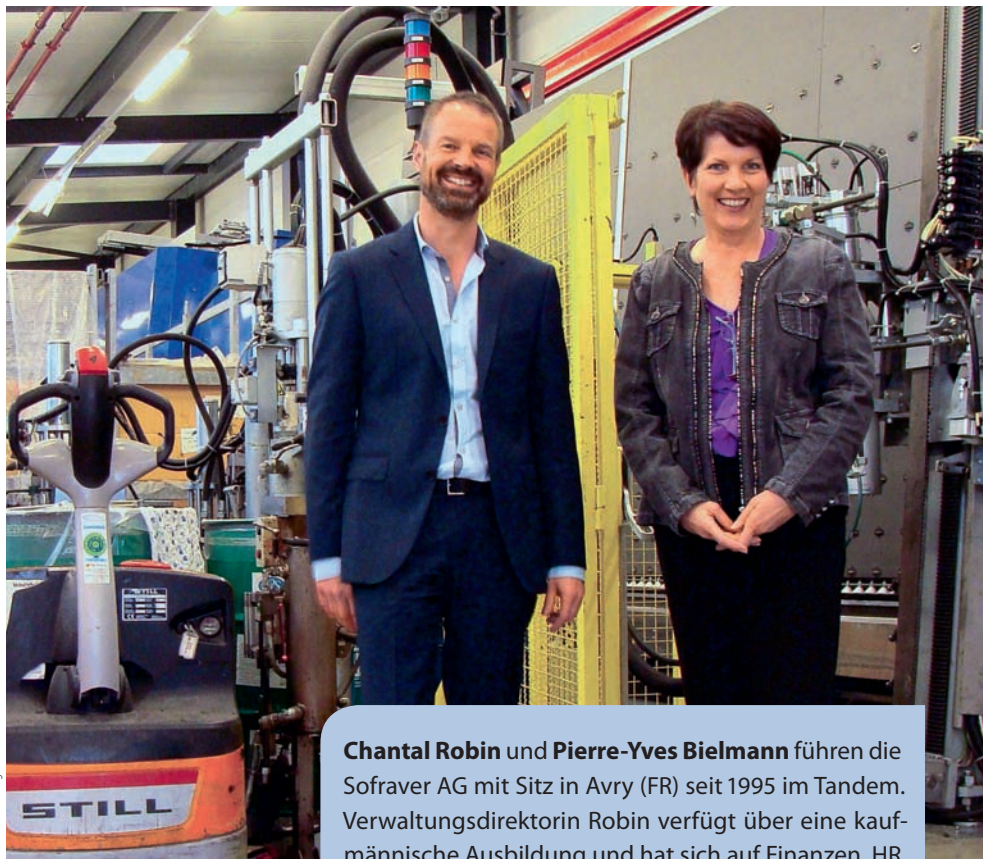


Bild: Emilie Pralong

Chantal Robin und Pierre-Yves Biemann führen die Sofraver AG mit Sitz in Avry (FR) seit 1995 im Tandem. Verwaltungsdirektorin Robin verfügt über eine kaufmännische Ausbildung und hat sich auf Finanzen, HR und Produktionsmanagement spezialisiert. Sie ist VR-Mitglied der Handels- und Industriekammer Freiburg. Generaldirektor Biemann hat einen Abschluss der Universität Freiburg in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und ist Experte für Glasbautechnik.

Stichwort Personal: Ist es für Sie schwierig, die benötigten Fachkräfte zu finden?

Es ist heute in der Tat schwierig, neues Personal in technischen und logistischen Berufen oder auch kaufmännische Angestellte zu finden, die sich in unserer speziellen Branche auskennen. Wir bilden unsere Mitarbeitenden vor Ort weiter und stellen seit zehn Jahren jedes Jahr neue Lernende ein. Sie informieren uns via Berufsschule über Neuerungen in der Welt des Glases, und unsere bewährten Berufsleute bringen ihnen im Gegenzug die Grundlagen unseres Metiers bei. Eine klassische Win-win-Situation!

Was ist der Hauptgrund für Ihren Erfolg?

Unsere Stärke ist die Reaktionsfähigkeit: Sie hält uns an der Spitze des Marktes. Noch wichtiger ist aber der Umstand, dass wir bei der Führung seit 18 Jahren als Tandem funktionieren und die Entscheidungen zur Strategie, Organisation und Distribution gemeinsam fällen. Wir reagieren und empfinden zwar unterschiedlich, ergänzen uns aber wunder-

bar! Wir können unser Modell aufgrund unserer Erfahrungen jedem Unternehmen nur empfehlen. Auch unsere Teams ergänzen sich mit Blick auf die Kompetenzen bestens. Für uns gehören das Know-how und persönliche Kompetenzen zusammen. Sie bilden sozusagen ein natürliches Paar und begünstigen eine optimale Stimmung am Arbeitsplatz.

Gibt es ein Projekt, das Priorität hat?

Wir wollen konkurrenzfähig bleiben. Wir beabsichtigen zudem, unseren Markt in Richtung Europa zu erweitern, um weitere Pfeile im Köcher zu haben – aber immer in Übereinstimmung mit der Umwelt. Es gilt auch, «graue» Energie zu sparen, das ist eine unverzichtbare Komponente für das Wohlergehen des Arbeitsplatzes Schweiz. ■

Emilie Pralong ist Redaktorin bei Cadence Conseils in Lausanne.

*Urteil***Nachschieben von Kündigungsgründen**

Als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung kommt nur ein Ereignis infrage, das vor dem Aussprechen der Kündigung stattgefunden hat. Es kann bei der Begründung auch dann geltend gemacht werden, wenn es im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht bekannt war. Mehrfaches Fehlverhalten als Kündigungsgrund setzt eine Verwarnung voraus.

Sachverhalt

A. war seit dem 1. September 2010 bei der X. GmbH als Gipser angestellt.

Anfang April 2011 ersuchte A. bei seinem Vorgesetzten um eine Bewilligung, an beziehungsweise nach Ostern zwei Wochen Ferien beziehen zu dürfen, was ihm verwehrt wurde. Gemäss Darstellung von A. soll sein Vorgesetzter hernach darauf zurückgekommen sein und ihm den Ferienbezug bewilligt haben, was indessen von X. bestritten wird. Am Vormittag des 21. April 2011 verliess A. seinen Arbeitsplatz und erschien erst am 9. Mai 2011 wieder zur Arbeit. Bereits am 21. April 2011 hatte X. eine fristlose Kündigung ausgesprochen, indem sie A. ein entsprechendes Schreiben nach Hause sandte. Am 9. Mai 2011, nachdem A. nach seinen Ferien die Arbeit wieder aufnehmen wollte, wurde ihm eröffnet, er sei fristlos entlassen worden und brauche nicht mehr zur Arbeit zu kommen.

Aus den Erwägungen

5. X. rügt eine Verletzung von Art. 337 OR.

5.1 Sie macht geltend, die fristlose Kündigung sei gültig erfolgt, da diese unmittelbar nach Rückkehr von A. aus seinen eigenmächtig bezogenen Ferien, am 9. Mai 2011, ausgesprochen worden sei. Die Auffassung der Vorinstanz, wonach X. am 9. Mai 2011 A. lediglich das

Schreiben vom 21. April 2011 übergeben habe, ohne eine erneute Willenserklärung abzugeben, sei falsch. Eine Kündigung sei erst mit dem Zugang bei der anderen Partei wirksam. Es sei unbestritten, dass A. die Kündigung vom 21. April 2011 nie zugegangen sei, weshalb auf die Willensbildung von X. vom 9. Mai 2011 abzustellen sei; an diesem Tag habe sie A. ihren Willen kundgetan und A. habe diesen in Empfang genommen.

5.1.1 Die Vorinstanz hat erwogen, dass zwischen der Aussprechung der fristlosen Entlassung, das heisst der Abgabe der entsprechenden Willenserklärung durch X., und dem Zugang dieser Willenserklärung an A. zu unterscheiden sei.

X. habe unbestrittenermassen am 21. April 2011 ein Kündigungsschreiben an A. verfasst, welches ihm aber nie zugegangen sei. Es ergebe sich jedoch aus den Behauptungen von X., dass sie bis zum 9. Mai 2011 davon ausgegangen sei, dass A. ihr Schreiben vom 21. April 2011 erhalten habe. Als A. am 9. Mai 2011 verneint habe, das Schreiben vom 21. April 2011 erhalten zu haben, sei ihm eine Kopie des Kündigungsschreibens vom 21. April 2011 ausgehändigt worden. Das Datum, auf welches A. gekündigt wurde (22. April 2011), sei dabei unverändert geblieben. Die diesbezüglichen neuen

Behauptungen von X., wonach ihr Vertreter die fristlose Kündigung aufgrund des eigenmächtigen Ferienbezugs gegenüber A. am 9. Mai 2011 erneut ausgesprochen habe, seien verspätet und nicht mehr zu beachten. X. behaupte denn auch in keiner Art und Weise, dass sie am 9. Mai 2011 nochmals eine Willensbildung bezüglich der fristlosen Entlassung vorgenommen und eine entsprechende Erklärung abgegeben habe. Folglich sei davon auszugehen, dass A. am 9. Mai 2011 lediglich das Kündigungsschreiben vom 21. April 2011 persönlich ausgehändigt wurde und X. keine «neue» Willenserklärung abgegeben habe. Zum Zeitpunkt der ausgesprochenen Kündigung, am 21. April 2011, haben jedoch keine wichtigen Gründe vorgelegen, welche die Entlassung von A. gerechtfertigt hätten.

5.1.2 Eine Kündigung ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie entfaltet damit ihre Wirkung erst mit dem Empfang durch den Adressaten. Davon zu unterscheiden, ist jedoch der Zeitpunkt, in welchem die Kündigung





Illustration: Livia Lüthi

ausgesprochen wurde. Als wichtiger Grund im Sinne von Art. 337 OR kommt nur ein Ereignis infrage, welches sich vor dem Aussprechen der fristlosen Entlassung abgespielt hat. Nicht erforderlich ist aber, dass dieses Vorkommnis der kündigenden Partei im Zeitpunkt der Kündigungserklärung bekannt war. Insofern ist das Nachschieben von Kündigungsgründen nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zulässig. Sind das Verhalten oder die Umstände, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen würden, hingegen erst nach der Kündigung eingetreten, rechtfertigen sie die – schon vorher ausgesprochene – fristlose Kündigung nicht.

5.1.3 Die Vorinstanz hat festgestellt, dass die Behauptung von X., wonach sie am 9. Mai 2011 dem A. aufgrund des eigenmächtigen Ferienbezugs eine neue Kündigung ausgesprochen habe, im Berufungsverfahren verspätet vorgebracht wurde und demnach unbeachtlich sei. X. setzt sich mit dieser Feststellung keineswegs auseinander. Sie bringt lediglich vor, dass auf die Kündigungsgründe am 9. Mai 2011 abzustellen sei. Damit vermag sie jedoch die vorinstanzliche Feststellung nicht als willkürlich auszuweisen, zumal verbindlich festgestellt wurde, dass X. A. am 9. Mai 2011 (lediglich) das Schreiben vom 21. April 2011 ausgehändigt hat. Aus dem Wortlaut des Schreibens vom 21. April 2011 («Aufgrund der momentanen Wirt-

schaftslage, muss ich Ihnen mit diesem Schreiben leider mitteilen, dass die Firma X. GmbH das Arbeitsverhältnis mit Ihnen per 22. April 2011 auflöst») geht denn auch klar hervor, dass X. ihren Willensentschluss bereits am 21. April 2011 gefasst hat. Die Kündigung wurde so mit, wie die Vorinstanz willkürfrei festgestellt hat, am 21. April 2011 ausgesprochen.

Nach der zitierten Rechtsprechung kommt als wichtiger Grund im Sinne von Art. 337 OR nur ein Ereignis infrage, das sich vor dem Aussprechen der fristlosen Kündigung, mithin vor dem 21. April 2011, abgespielt hat. X. kann sich demnach nicht darauf berufen, dass der eigenmächtige Ferienbezug von A. nach dem 21. April 2011 sie zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte.

5.2 X. bringt sodann vor, dass entgegen der Auffassung der Vorinstanz bereits am 21. April 2011 genügend Gründe für eine fristlose Kündigung vorgelegen haben. Dabei macht sie geltend, dass das Verhalten von A. in seiner Gesamtheit zu betrachten sei; er habe am 21. April 2011 unberechtigterweise den Arbeitsplatz verlassen, sei von X. dringend des Diebstahls verdächtigt gewesen, habe mangelhafte Arbeit abgeliefert und habe sich seit Januar 2011 geweigert, Arbeitsrapporte einzureichen. Aufgrund dieser gesamten Betrachtung des zerrütteten Arbeitsverhältnisses hätten die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung bereits am 21. April 2011 bestanden.

5.2.1 Diese Auffassung von X. trifft jedoch nicht zu. Besteht der Kündigungsgrund nicht in einem einzelnen Fehlverhalten von A., sondern in der Kumulation von solchen, welche für sich genommen die fristlose Kündigung nicht rechtfertigen können, so ist diese nach der Rechtsprechung nur zulässig, wenn A. die Pflichtverletzung trotz einer ausgesprochenen Verwarnung wiederholt.

5.2.2 Die Vorinstanz hat ohne Bundesrechtsverletzung festgestellt, dass die einzelnen behaupteten Vertragsverletzungen nicht derart gravierend gewesen seien, dass mit Blick darauf X. die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses

nicht mehr hätte zugemutet werden können. Keine der durch A. angeblich begangenen Verfehlungen habe X. zur fristlosen Kündigung berechtigt.

X. habe nie behauptet, dass A. für die von ihm übernommene Arbeitsaufgabe total unfähig gewesen sei, womit die mangelnde Arbeitsleistung kein Grund für eine fristlose Kündigung dargestellt habe. Ebenso wenig lasse sich eine fristlose Kündigung durch das fehlende Einreichen der Arbeitsrapporte von Januar bis April 2011 rechtfertigen. So habe auch der angeblich begangene Diebstahl durch A. X. nicht zur fristlosen Kündigung berechtigt; X. habe trotz Verdacht des Diebstahls das Arbeitsverhältnis noch rund zwei Monate weitergeführt, ohne dass es ihr unzumutbar gewesen wäre. Deshalb habe sie ihr Recht auf eine fristlose Kündigung verwirkt. Die Vorinstanz hielt sodann fest, dass auch das ungerechtfertigte Verlassen der Arbeitsstelle durch A. am 21. April 2011 nicht zu einer fristlosen Kündigung ausgereicht habe. Schliesslich könne ebenso der eigenmächtige Ferienbezug durch A. vom 21. April bis zum 9. Mai 2011 nicht berücksichtigt werden, da dieser im Zeitpunkt der Kündigung (21. April 2011) noch gar nicht bekannt gewesen sei.

5.2.3 Dass X. A. jemals für sein Verhalten verwarnt hätte, wurde von der Vorinstanz nicht festgestellt und wird von X. auch nicht vorgebracht. Demzufolge ist die Vorinstanz ohne Verletzung von Bundesrecht davon ausgegangen, dass auch die Gesamtheit der A. vorgeworfenen Verfehlungen X. am 21. April 2011 nicht zur fristlosen Kündigung berechtigt hat.

5.3 Es ist demnach mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass im Moment der Aussprache der Kündigung (21. April 2011) keine wichtigen Gründe vorgelegen haben, die eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten. Die fristlose Kündigung ist demnach ungerechtfertigterweise erfolgt.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 18. März 2013 (4A_559/2012)

Urteil

Fristlose Entlassung wegen sexueller Belästigung

Ob eine sexuelle Belästigung eine fristlose Entlassung rechtfertigt, ist im Einzelfall zu prüfen. Insbesondere ist die sexuelle Belästigung im Kontext des Arbeitsplatzes, des Alters und der Stellung des Opfers zu beurteilen.

Sachverhalt

A. war seit dem 1. Oktober 2009 bei X. als Koch tätig. Am 17. September 2010 wurde er wegen inakzeptablen Verhaltens gegenüber einer Lernenden L. (sexuelle Belästigung) fristlos entlassen, wogegen sich A. wehrte.

Aus den Erwägungen

Scheinbar zufällige Körperkontakte können eine sexuelle Belästigung darstellen. Ob die Belästigung tatsächlich eine sexuelle Komponente aufweist, muss aus dem Kontext des konkreten Falls beurteilt werden. Bei der Berührung am Arm beziehungsweise Ellenbogen von L. muss der sexuelle Aspekt verneint werden. Die Berührung erscheint vielmehr als arbeitsbedingte Berührung, machte doch L. selbst geltend, dass A. das Blech auswechseln wollte, während sie Gäste zu bedienen hatte. Die Berührungsstelle stellt keine besonders sensible Körperstelle dar, bei welcher keine Berührung geduldet werden kann. Mit hin handelt es sich bei der Berührung nicht um ein Kitzeln oder Streicheln, was nach unseren Handlungsvorstellungen eher als sexuelle Annäherung zu werten wäre. Ein Zurückziehen am Arm zwecks Auswechseln eines Bleches dürfte von der durchschnittlichen weiblichen Per-

son nicht als sexuelle Berührung verstanden werden. Berührungen an Schenkeln und Schulter sowie Anfassen am Gesäss stellen sexuelle Belästigungen dar, sofern in absichtlicher und zudringlicher Weise begangen. Die in mutwilliger und zudringlicher Weise begangene Berührung mit den Fingern am Hals beziehungsweise Nacken von L., kommentiert mit der anzüglichen Bemerkung «Er wisse, was Frauen wollen», stellt folglich ohne Zweifel eine sexuelle Belästigung dar.

Desgleichen überschreitet die beidhändige Berührung an der Hüfte, im Vergleich mit dem Zurückziehen am Arm, den aufgrund des in der Gastronomie zeitweise herrschenden, hektischen Betriebes auf engem Raum nicht gänzlich auszuschliessenden arbeitsbedingten Körperkontakt. Es geht nicht an, eine Mitarbeiterin, auch wenn sie nur zur Seite geschoben werden sollte, mit beiden Händen an der Hüfte zu berühren. Dass A. einwendet, er habe sie «mit Gefühl» weggeschoben, verdeutlicht, dass diese Handlung als sexuelle Belästigung aufzufassen ist.

Auch in Bezug auf das Umfeld, nämlich den Arbeitsplatz, das Alter und die Stellung des Opfers, stellen die Verhaltensweisen eine sexuelle Belästigung



dar. Dies gilt umso mehr, als es sich beim Opfer um eine erst 15-Jährige handelte, welche seit wenigen Wochen als Lernende neu im Betrieb von X. tätig war. Sämtliche Belästigungen wurden von L. tatsächlich auch als unerwünschte sowie unpassende Annäherung empfunden.

Zusammenfassend haben als erwiesene sexuelle Belästigungen die Berührung am Halse beziehungsweise im Nacken, welche A. mit dem Spruch «Er wisse was Frauen wollen» begleitete, sowie die Berührung an der Hüfte von L. zu gelten.

Sodann stellt sich die Frage, ob die sexuellen Belästigungen von A. ein Mass erreichten, das X. berechnigte, ihn fristlos zu entlassen. Wird die sexuelle Integrität von Mitarbeitenden verletzt, ist eine fristlose Entlassung ohne Verwar-

Welche Folgen hat die Einstellung einer Person ohne Arbeitsbewilligung für den Arbeitgeber?
Was rechtfertigt eine Lohndifferenz zwischen Arbeitnehmenden mit denselben Aufgaben?
Antworten finden Sie in:

SAE 2012

Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide

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



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bestellungen:
bestellungen@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch
Telefon: +41 (0)44 421 17 17



Illustration: Livia Lüthi

nach dieser Versetzung zu einem Aufeinandertreffen zwischen A. und L. kam, verdeutlicht, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses für X. unzumutbar war. Bei Weiterführung des Arbeitsverhältnisses wäre X. Gefahr gelaufen, dass ihr gegebenenfalls eine schwere Verletzung ihrer Fürsorgepflicht hätte vorgeworfen werden können.

A. wurde genügend verwarnet. Bereits anlässlich der Abmahnung bezüglich der Vorfälle mit der Mitarbeiterin S. vom 26. März 2010 teilte X. A. mit, sich weitere Schritte vorzubehalten, sollten sich die Vorfälle wiederholen. Die Warnfunktion der Verwarnung wurde dadurch entschieden erhöht, was eine erneute Verfehlung unter dem Aspekt von Treu und Glauben gravierender erscheinen lässt. Aufgrund dieser Verwarnung sowie der erneuten Abmahnung durch den Vorgesetzten wurde A. ausreichend gewarnt, dass X. derartige Vorkommnisse nicht mehr zu dulden gewillt war. A. musste bei einer weiteren Verfehlung mit einer fristlosen Kündigung rechnen.

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass unter Berücksichtigung der erfolgten Verwarnung ein wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorlag.

Aus Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich (AGer., AN100887 vom 23. Januar 2012)

nung zulässig. Selbstverständlich rechtfertigt nicht jede sexuelle Belästigung eine fristlose Entlassung. Es ist bei Vorliegen einer solchen zu prüfen, ob deren Intensität derart ist, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Leichtere Verfehlungen rechtfertigen eine fristlose Entlassung nur im Wiederholungsfall und nach Abmahnung.

Die erstellten Annäherungen von A., für sich allein betrachtet, stellen keine besonders schweren sexuellen Belästigungen dar, die geeignet sind, die Vertrauensgrundlage des Arbeitsverhältnisses erheblich zu erschüttern oder gänzlich zu zerstören. A. wurde jedoch anlässlich des ersten Vorfalls am 14. September 2010 von seinem Vorgesetzten ermahnt, was er auch selbst eingestand. Der Vorgesetzte teilte ihm bezüglich

der beobachteten arbeitsuntypischen Distanz zu L. mit, dass er dies nicht wünsche, zumal L. noch sehr jung sei. Trotzdem kam es am 17. September 2010 erneut zu einer sexuellen Belästigung.

Gestützt auf die ihr obliegende Fürsorgepflicht nach Art. 328 Abs. 1 und Art. 345 OR durfte X. die Handlungsweise von A. nicht einfach hinnehmen. Besonders konnte sie nach dem zweiten Vorfall nicht davon ausgehen, dass es sich um einen einmaligen Ausrutscher handelte und eine Wiederholung ausgeschlossen ist. Die Arbeitgeberin hat die Pflicht, ihre Mitarbeitenden, insbesondere junge und Lehrlinge, vor solchen Belästigungen, Angriffen und Verletzungen der Persönlichkeit zu schützen. Der Umstand, dass L. nach dem Gespräch mit ihrem Vorgesetzten in eine andere Abteilung versetzt wurde, und es auch

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

Zuwanderung und ökonomische Vorteile

Die Personenfreizügigkeit hat positive Effekte für die Wirtschaft

Die Schweizer Wirtschaft und der Staat haben von der Personenfreizügigkeit mit der EU und Efta stark profitiert. Die Rückkehr zu einem Kontingentsystem, wie es die SVP-Initiative fordert, wäre keine sinnvolle Alternative: Das belegt eine neue Studie der Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik der Universität Basel. Studienleiter Professor George Sheldon fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen. **Prof. Dr. George Sheldon**



Bild: zvg

Professor George Sheldon an der Medienkonferenz des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Viele Ängste und Sorgen verbinden sich derzeit mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen (PFZA) der Schweiz mit der EU. Die einen meinen, dass das Abkommen zu einer Masseneinwanderung geführt hat, was schon am Titel der entsprechend genannten Initiative gegen das PFZA zu erkennen ist. Andere verweisen auf die hohe Arbeitslosigkeit unter den Ausländern hierzulande und schliessen daraus, dass das PFZA eine starke Beanspruchung der Staatskasse bewirkt.

Ausländer werden sesshafter

Weitere befürchten, ihre Arbeitsstelle durch die Zuwanderung zu verlieren oder einen Einkommenseinschnitt aufgrund der verstärkten Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt hinnehmen zu müssen. Dagegen sollen die sogenannten flankierenden Massnahmen schützen. Schliesslich sind manche der Auffassung, dass die Zuwanderung der Gesellschaft wirtschaftlich wenig gebracht hat und weisen als Beleg darauf hin, dass das Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt, ein gängiges Mass für den Wohlstand einer Bevölkerung, seit dem Inkrafttreten des PFZA im Juni 2002 kaum gestiegen ist.

Unsere Studie zeigt nun, dass viele dieser Ängste und Sorgen unbegründet sind. Dabei stellen wir im Rahmen unserer Untersuchung unter anderem Folgendes fest:

- Das Personenfreizügigkeitsabkommen hat keine Masseneinwanderung ausgelöst. Der starke Anstieg des Ausländerbestands geht in erster Linie auf verstärkte Zuwanderungen vor allem aus den nördlichen EU17/Efta-Ländern und von ausserhalb Europas zurück, die Mitte der 1990er-Jahre unter dem alten Kontingentsystem einsetzten und ihren Höhepunkt 2002 im Jahre des Inkrafttretens des PFZA erreichten. Seitdem nehmen die Zuwanderungen trendmässig ab. Da aber die Rückwanderungen noch stärker abnehmen respektive die ausländische Wohnbevölkerung sesshafter geworden ist, wächst der Ausländerbestand trotzdem weiter an.
- Nur wenig des seit 2002 erfolgten Anstiegs des Bestandes an Personen aus den EU-Ländern lässt sich statistisch durch das Inkrafttreten des PFZA erklären. Gerade mal 28 Prozent des Zuwachses lassen sich auf das Inkrafttreten des Abkommens

zurückführen, und davon sind lediglich 2 Prozentpunkte eine Folge verstärkter Zuwanderungen. Der Rest resultiert aus einer erhöhten Sesshaftigkeit der Staatsangehörigen dieser Länder. Ursache der erhöhten Sesshaftigkeit ist vermutlich die im Rahmen des PFZA erfolgte Verlängerung der Dauer der erstmaligen Aufenthaltsbewilligung für Angehörige der EU/Efta-Mitgliedstaaten von einem auf fünf Jahre.

- Die verstärkten Zuwanderungen ab Mitte der 1990er-Jahre gingen mit einem starken Anstieg des Bildungsstandes der einreisenden ausländischen Arbeitskräfte einher. Waren vor 1990 über 50 Prozent der im Ausland rekrutierten ausländischen Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung und weniger als 20 Prozent im Besitz eines Hochschulabschlusses, haben sich die Verhältnisse seitdem diametral verändert. Grund dafür sind langfristige Trendentwicklungen, die derzeit die Arbeitsmärkte aller modernen Industrienationen erfassen und die Nachfrage der Firmen nach hoch qualifizierten Arbeitskräften zu Lasten von niedriger qualifizierten erhöhen. Da das Angebot an entsprechend qualifizierten Arbeitskräften hierzulande nicht ausreicht, werden die fehlenden Qualifikationen im Ausland rekrutiert.
- Die höhere Arbeitslosigkeit der Ausländer ist nicht eine Folge des PFZA, sondern der Ausfluss des hohen Anteils an meist ungelernten ausländischen Arbeitskräften, die vor Mitte der 1990er-Jahre über Jahrzehnte von der hiesigen Wirtschaft rekrutiert wurden und heute in dem noch vorhandenen Ausmass nicht mehr gebraucht werden.
- Die Schweizer Wirtschaft hat von der seit dem Inkrafttreten des PFZA erfolgten Zuwanderung aus dem EU/Efta-Raum profitiert. Etwa ein Drittel des im Zeitraum 2003 bis 2009 entstandenen Wirtschaftswachstums ist auf diese Zuwanderungen zurückzuführen. Auch das Tempo des Wirtschaftswachstums, die Arbeitsproduktivität und das Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt sind durch die Zuwanderungen aus den EU17/Efta-Ländern

gestiegen. Dass man bislang vergeblich nach derartigen Auswirkungen auf gesamtwirtschaftlichem Niveau gesucht hat, hängt damit zusammen, dass die seit 2002 eingereisten EU/Efta-Ausländer zuletzt lediglich 6 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung und 7 Prozent der Erwerbsbevölkerung ausmachen. Starke Effekte auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene zu erwarten, ist deshalb vollkommen unrealistisch.

- Auch der Staat profitiert derzeit von den Zuwanderungen. Gegenwärtig verdient der Schweizer Fiskus schätzungsweise rund 15 000 Franken jährlich pro Einwandererhaushalt aus dem EU17/Efta-Raum dadurch, dass die Zuwanderer mehr Steuern und Beiträge in die Staatskasse und Sozialversicherungen einzahlen, als sie an Zuwendungen und staatlichen Leistungen erhalten. Dieser Zustand wird sich allerdings nicht verewigen. Unter sonst gleich bleibenden Bedingungen wird das Plus in rund 40 Jahren auf fast null zusammenschrumpfen, da die jungen Zuwanderer altern und ansässig werden. Aber bis dahin wird sich der Überschuss auf einen stattlichen Betrag respektive Barwert von zwischen 270 000 und 300 000 Franken pro Einwandererfamilie aus dem EU17/Efta-Raum aufsummiert haben.
- Die Arbeitsmarktlage ansässiger Arbeitskräfte ist durch die Zuwanderungen beziehungsweise verstärkte Ausländerbeschäftigung bislang kaum negativ tangiert worden. Weder ihre Löhne noch ihre Beschäftigung haben durch die Zuwanderung deutlich gelitten.

Rückkehr zu Kontingenten ist nicht attraktiv

Vor diesem Hintergrund erscheint eine Kündigung des PFZA respektive eine Rückkehr zum Kontingentsystem wirtschaftlich wenig attraktiv. Einerseits dürfte ein solcher Schritt kaum Abhilfe bringen. Es ist dem Kontingentsystem nämlich noch nie gelungen, ein Anwachsen der ausländischen Wohnbevölkerung zu verhindern. Dies liegt einerseits daran, dass sich die Kontingente in der Vergangenheit letztlich immer nach den Bedürfnissen der Wirt-

Was will die SVP-Initiative?

Die Initiative «gegen Masseneinwanderung» fordert die Einführung jährlicher Kontingente für Zuwanderer, Asylbewerber und Grenzgänger. Sie verlangt einen Vorrang für Schweizerinnen und Schweizer bei allen Stellenausschreibungen und will den Anspruch der Zugewanderten auf dauernden Aufenthalt, Familiennachzug und Sozialleistungen einschränken. Alle internationalen Verträge, die der Initiative widersprechen, soll der Bundesrat innert drei Jahren neu aushandeln. Davon betroffen sind vor allem das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU und die damit verknüpften Verträge der Bilateralen I. Am 9. Februar wird das Schweizer Volk über die Initiative abstimmen. ■

schaft gerichtet haben, und andererseits daran, dass ein Grossteil der Zuwanderungen (zum Beispiel der Familiennachzug) selbst in einem Kontingentsystem keiner Begrenzung unterliegt. Des Weiteren ist zu bedenken, dass der wachsende Bestand an Ausländern derzeit in erster Linie auf abnehmende Rückwanderungen zurückzuführen ist, gegen die eine Zulassungspolitik jedweder Art definitionsgemäss wenig ausrichten kann.

Vorteile nicht gefährden

Andererseits dürfte eine Kündigung des PFZA kaum Vorteile mit sich bringen. Im Gegenteil: Dies würde vielmehr die grundsätzliche Vertragsfähigkeit der Schweiz in Frage stellen, was sich auf anderen Vertragsgebieten zu unserem Nachteil auswirken könnte. Zudem würden die Vorteile, die der Schweiz aus den anderen Verträgen der bilateralen Abkommen erwachsen, verloren gehen. Eine erfolgversprechende politische Strategie sieht unseres Erachtens anders aus. ■

Dieser Beitrag basiert auf dem Referat von Prof. Dr. George Sheldon an der Medienkonferenz des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Die Studie ist abrufbar unter: www.arbeitgeber.ch

SVP-Initiative hat nur Nachteile für die Schweiz

Die Initiative «gegen Masseneinwanderung» verlangt die Einführung von jährlichen Kontingenten für alle Arten der Zuwanderung. Damit gefährdet sie die Personenfreizügigkeit und die bilateralen Abkommen mit der EU sowie die Basis des wirtschaftlichen Erfolgs der Schweiz. Die Initiative bedeutet zudem den Rückfall in eine bürokratische Planwirtschaft.

Wenn in den nächsten zehn Jahren die äusserst geburtenreichen Jahrgänge der «Babyboomer»-Generation ins Pensionsalter kommen, müssen grosse Lücken auf dem Arbeitsmarkt gefüllt werden. Dies ist nur möglich, wenn die Schweizer Unternehmen auch Fachkräfte im Ausland rekrutieren dürfen. Trotz gelten der Personenfreizügigkeit mit der EU ist dies nicht immer einfach. Eine 2013 durchgeführte Studie der Firma Manpower hat ergeben, dass heute 37 Prozent der Unternehmen einen Mangel an gut ausgebildetem Personal verzeichnen. Auf ausländische Fachkräfte sind sehr viele Branchen angewiesen. Der Bedarf steigt bei guter Konjunkturlage – das war auch vor Einführung der Personenfreizügigkeit schon so, wie ein Rückblick auf die letzten 60 Jahre veranschaulicht (siehe Grafik).

«Die Schweiz hat vom bilateralen Weg und vom Zugang zum EU-Markt stark profitiert.»

Die Zulassung von ausländischen Personen zum Schweizer Arbeitsmarkt funktioniert heute über ein zweiteiliges System. Es besteht einerseits aus der Personenfreizügigkeit mit den Ländern der EU und der Efta, andererseits aus einer begrenzten Zulassung von hoch qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten und dem Familiennachzug. Aus Drittstaaten dürfen nur dann Arbeitnehmer in die Schweiz geholt werden, wenn das entsprechende Unternehmen in der

Schweiz oder der EU/Efta keine geeigneten Personen finden konnte. Die Höchstzahlen werden jährlich vom Bundesrat festgelegt. Dieses System garantiert, dass aus Nicht-EU-Staaten vor allem sehr gut ausgebildete Spezialisten in die Schweiz kommen.

Erfolgreiche Kontingentpolitik

Die Verfasser der Initiative «gegen Masseneinwanderung» ignorieren die Erfolge der neuen Schweizer Migrationspolitik und wollen zurückkehren zu einem Kontingentsystem. Staatliche Stellen sollen in Zukunft wieder bestimmen, wer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt gebraucht wird und wer nicht. Doch weder der Bund noch die Kantone wollen zu diesem System zurück, denn es hat sich in der Vergangenheit nicht bewährt.

Einerseits verursacht es grossen bürokratischen Aufwand und entsprechende Kosten für den Staat und die Unternehmen. Andererseits ist dieses System ineffizient und schwerfällig: Kontingente können den tatsächlichen Arbeitskräftebedarf nur unzureichend abbilden, und für kleinere Branchen und Einzelunternehmen dürfte es schwierig werden, ihren Bedarf anzumelden und rasch an Bewilligungen zu kommen.

Die SVP liegt mit ihrer Initiative aber auch deshalb falsch, weil die Personenfreizügigkeit gar nicht zu einer «Masseneinwanderung» geführt hat. Im langfristigen Trend nimmt die Einwanderung in die Schweiz seit 2002 sogar ab. Ihr vorübergehender Anstieg geht auf die Mitte der 1990er-Jahre zurück, fällt also unter das alte Kontingentsystem. Die Auswanderung hat mit der Einwanderung in den nachfolgenden Jahren allerdings nicht mehr Schritt ge-

halten, deshalb ist der Ausländerbestand stark gewachsen. Die Einwanderer sind insgesamt sesshafter geworden. Auf diese Entwicklung hätte ein Kontingentsystem, wie es die SVP fordert, keinerlei Einfluss.

Initiative führt zur Kündigung der Bilateralen

Das Freizügigkeitsabkommen mit der EU trat 2002 als Teil der Bilateralen I in Kraft. Dieses Vertragspaket besteht aus insgesamt sieben Abkommen zwischen der Schweiz und den Mitgliedern der EU und bildet die Basis für den Zugang der Schweiz zum europäischen Binnenmarkt. Die Abkommen der Bilateralen I sind über die sogenannte «Guillotineklause» juristisch miteinander verknüpft. Weder die Schweiz noch die EU können einen einzelnen dieser Verträge künden, sondern nur alle sieben zusammen.

Klare Ansage: Sujet aus der laufenden Kampagne gegen die SVP-Initiative.

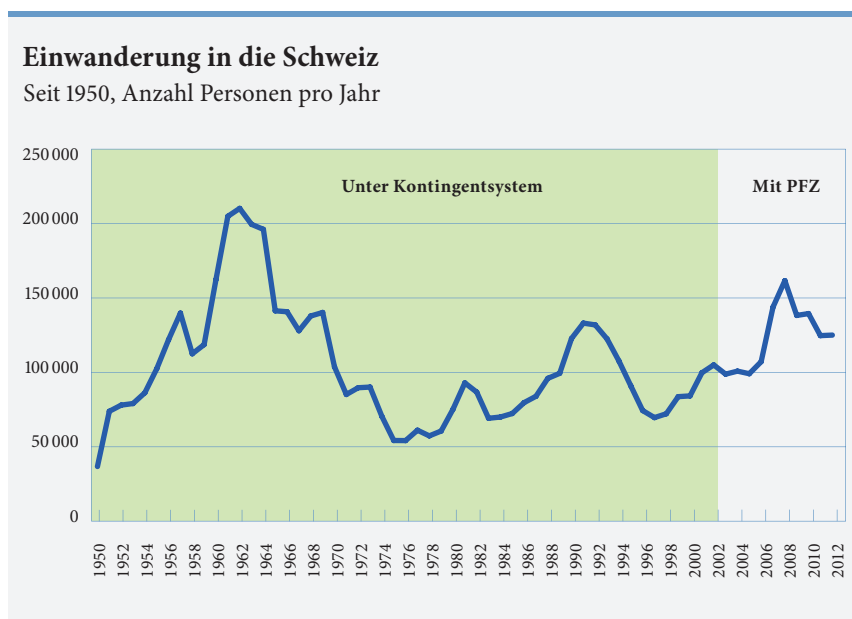


Die Initiative «gegen Masseneinwanderung» ist – entgegen den Beteuerungen der Initianten – mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen nicht vereinbar. Das Recht, sich in jedem der beteiligten Länder eine Arbeit zu suchen und sich mit seiner Familie dort niederzulassen, ist eine Grundfreiheit im europäischen Binnenmarkt. Die Initiative will diese Regel für die Schweiz aufheben, indem sie jährliche Höchstzahlen fest schreibt. Mit diesem Verfassungsauftrag im Rücken soll der Bundesrat Neuverhandlungen aufnehmen. Doch die EU hat keine Möglichkeit, der Schweiz weiterhin Marktzugang zu gewähren, wenn diese eine grundlegende Spielregel nicht mehr einhalten will. Das würden ihre Mitgliedstaaten niemals akzeptieren. Neuverhandlungen sind daher zum Scheitern verurteilt.

Hinzu kommt der zeitliche Aspekt. Die Initiative lässt dem Bundesrat nur drei Jahre Zeit für die Bereinigung des Abkommens. Doch nach einer Annahme durch das Volk würde bereits der legislative Prozess in der Schweiz ein bis zwei Jahre Zeit beanspruchen. Dies setzt die Landesregierung unter enormen Zeitdruck und gegenüber der EU in eine defensive Position. Sind die neuen Zuwanderungsbeschränkungen nach drei Jahren noch nicht in Kraft, muss der Bundesrat sie gemäss Initiativtext per Verordnung durchsetzen. Die Nichteinhaltung der Personenfreizügigkeit zwingt dann die EU zur Kündigung der Bilateralen I.

Pfeiler für Wohlstand und steigende Löhne

Mehrere Jahrzehnte intensiver diplomatischer Bemühungen waren nötig, um der Schweiz den heutigen Zugang zum europäischen Binnenmarkt zu ebnet. Einem Markt, der 500 Millionen potenzielle Kunden umfasst und auf dem die Schweizer Exportwirtschaft heute mehr als die Hälfte ihrer Produkte absetzt und damit einen Umsatz von durchschnittlich 325 Millionen Franken pro Tag erzielt. Dieser wirtschaftliche Erfolg kommt dem ganzen Land zugute. Seit Einführung der Bilateralen konnten in der Schweiz gemäss offiziellen Zahlen des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) 565 000 neue Arbeitsplätze geschaffen



werden. Die Schweiz hat es fertiggebracht, die Arbeitslosenquote auch in der jüngsten Weltwirtschaftskrise tief zu halten (aktuell 3,1 Prozent) und sich gleichzeitig als eines der wettbewerbsfähigsten und innovationsfreudigsten Länder der Welt zu etablieren.

Dass diese wirtschaftlichen Erfolge nicht nur den Unternehmen, sondern auch der Bevölkerung zugute kommen, zeigt ein Blick auf die Entwicklung der Reallöhne. Sie sind von 1992 bis 2002 um durchschnittlich 0,2 Prozent pro Jahr gestiegen. Seit dem Inkrafttreten der Bilateralen I beträgt der durchschnittliche Zuwachs 0,6 Prozent pro Jahr. Und auch punkto Produktivität hat die Schweiz zugelegt. Seit 2002 ist sie (teuerungs- und kaufkraftbereinigt) um 4500 Euro pro Kopf gewachsen: Keines der Nachbarländer konnte mit dieser Steigerung mithalten.

Fazit: SVP-Initiative hat grosse Schwachpunkte

Die Initiative «gegen Masseneinwanderung» schadet der Schweiz in mehrfacher Hinsicht:

Sie riskiert den Verlust der Bilateralen I: Die Schweiz hat vom Zugang zum europäischen Binnenmarkt stark profitiert. Produktivität und Wohlstand sind gestiegen, der Wirtschaftsstandort ist attraktiv, innovativ und wettbewerbsfähig. Die Initiative stellt alle diese Erfolge in Frage. Weil sie mit den bilateralen Abkommen nicht vereinbar ist,

droht die Schweiz das ganze Vertragspaket zu verlieren.

Sie verschärft den Fachkräftemangel: Bereits heute haben viele Unternehmen Schwierigkeiten, gut ausgebildete Fachkräfte in ausreichender Zahl zu finden. Die Überalterung und die gute konjunkturelle Lage führen dazu, dass sich die Situation in den kommenden Jahren eher noch verschärfen wird. Die Initiative legt den Unternehmen für die Rekrutierung zusätzliche Hindernisse in den Weg und stellt viele Branchen vor grosse Probleme.

Sie schafft ein Bürokratiemonster: Die Einführung staatlicher Kontingente für Zuwanderer und Grenzgänger und deren permanente Überprüfung sorgt für einen enormen bürokratischen Aufwand – nicht nur beim Bund und den Kantonen, sondern auch bei den Unternehmen. Die anfallenden Kosten betreffen letztlich die Steuerzahler und Konsumenten. Ausserdem vermischt die Initiative Asyl- und Arbeitsmarktpolitik in unzulässiger Weise. Die Schweiz ist verpflichtet, alle Asylgesuche nach bestem Wissen zu überprüfen. Ein starres Kontingent, wie es die SVP verlangt, ist aus völkerrechtlicher Sicht nicht zulässig. ■

Dieser Beitrag basiert auf einem Faktenpapier (Dossierpolitik) von Economiesuisse. Mehr Informationen zu den Bilateralen und der Kampagne gegen die Abschottungs-Initiative der SVP: www.bilaterale.ch

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



Zürichsee Werbe 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.

Erfolgsmodell nicht riskieren

Die Personenfreizügigkeit ist massgeblich für den funktionierenden Arbeitsmarkt und den Wohlstand der Schweiz mitverantwortlich. Wir sollten sie deshalb nicht fahrlässig aufs Spiel setzen. **Valentin Vogt**

Die Schweiz ist heute eines der wettbewerbsfähigsten Länder der Welt. Das schlägt sich positiv nieder. Unser Bruttoinlandsprodukt pro Kopf zählt weltweit zu den höchsten. Wir haben global gesehen eine der höchsten Erwerbsquoten – und unsere Löhne steigen. So sind im letzten Jahr die Reallöhne um 1,5 Prozent gestiegen. Kurz: Unser Wohlstand nimmt laufend zu. Und einen wichtigen Beitrag liefern die motivierten Arbeitnehmer und der funktionierende und florierende Arbeitsmarkt.

Erfolg und Wohlstand sind allerdings nicht gottgegeben. Unsere Wettbewerbsfähigkeit basiert auf einem Wandel. Die Schweiz hat sich von einem traditionellen Industriestandort zu einem hochtechnisierten und innovativen Dienstleistungs- und Fertigungsstandort gewandelt. Unsere Produkte, die auf dem ganzen Weltmarkt gefragt sind, basieren auf ausserordentlichen Forschungs- und Entwicklungsanstrengungen.

Um unsere weltweit gefragten Produkte herzustellen und unsere anspruchsvollen Leistungen zu erbringen, sind die Schweizer Unternehmen auf entsprechende Fachkräfte aus Europa angewiesen. Die Unternehmen können ihren Bedarf mit einheimischen Fachkräften alleine schlicht nicht decken. Es fehlen die Spezialisten – und zwar in diversen Branchen. Besonders frappant klafft die Lücke etwa im Bereich der sogenannten MINT-Berufe, also bei Fachkräften mit naturwissenschaftlichem Hintergrund. In der Schweiz fehlen rund 16 000 Ingenieure. Das kann ich als Vertreter eines Unternehmens, das in einem hochtechnologischen Bereich tätig ist, in der Praxis tagtäglich beobachten.

Auch der Blick in die Zukunft ist düster. So konnten die Unternehmen der MEM-Industrie im letzten Jahr rund fünf Pro-



Für den bilateralen Weg: Valentin Vogt.

zent ihrer Lehrstellen nicht besetzen. Als Präsident des Arbeitgeberverbands weiss ich, dass dieses Problem in vielen weiteren Branchen besteht. Von der Gastro- und Hotelbranche über die Chemie- und Pharmaunternehmen bis zu den Dienstleistern.

Komplementäre Einwanderung

Für die Schweizer Unternehmen ist deshalb die Personenfreizügigkeit überlebenswichtig. Sie garantiert, dass die Wirtschaft jene Fachkräfte in Europa rekrutieren kann, die für ihre Spitzenleistung benötigt werden. Und zwar ohne bürokratischen Aufwand – schnell und unkompliziert. Wer die Schweiz mit einer Kündigung des Abkommens abschotten will und zusätzlich fahrlässig die Kündigung der Bilateralen in Kauf nimmt, schränkt die Wirtschaft erheblich ein. Die Folgen sind hohe Kosten und Mehraufwände.

Das zeigt sich auch in den Ergebnissen der Studie von Professor George Sheldon (siehe Seite 14): Neben den positiven volkswirtschaftlichen Aspekten liefert sie folgende faktenbasierten Belege, die auch ich noch einmal unterstreichen

möchte. Erstens: Die Qualität der Einwanderung ist sehr gut. Und zweitens: Es handelt sich um eine komplementäre Einwanderung in den Arbeitsmarkt.

Die Ergebnisse stützen meine Ausführungen. Dank der Personenfreizügigkeit können die Schweizer Unternehmen Fachkräfte und Spezialisten rekrutieren, die gut ausgebildet sind. Darum ist die Qualität der Einwanderung hoch. Und die Unternehmen können Fachkräfte und Spezialisten rekrutieren, die in der Schweiz immer mehr zur Mangelware werden. Darum handelt es sich um eine komplementäre Einwanderung in den Arbeitsmarkt, und eben nicht um eine Verdrängung von Schweizer Arbeitskräften.

Unser Land profitiert unter dem Strich von der Personenfreizügigkeit – allen Unkenrufen zum Trotz. Die Fachkräfte aus dem europäischen Ausland werden von der Wirtschaft benötigt, und die eingewanderten EU-Bürger tragen zum Wirtschaftswachstum bei. Zudem leisten sie einen erheblichen Beitrag an den Fiskus, wie die Studie von Professor Sheldon belegt.

Wir sollten das Erfolgsmodell Schweiz nicht fahrlässig aufs Spiel setzen. Denn die Alternative, welche die Zuwanderungs-Initiative der SVP vorschlägt, ist kein gangbarer Weg. Bürokratischer Mehraufwand bei den Unternehmen und hohe Kosten in der staatlichen Verwaltung wären die Folgen. Die Konsequenzen: Die heute wettbewerbsfähigen Unternehmen würden auf der Strecke bleiben, und die Arbeitslosen Zahlen und die Steuern würden steigen, um eine unnötige Bürokratie zu finanzieren. ■

Valentin Vogt ist Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Personenfreizügigkeit und Verbände

Zugang zu Arbeitskräften sichern

Auch für die Landwirtschaft und die Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) sind die bilateralen Verträge mit der EU unverzichtbar. Das haben der Schweizer Bauernverband und der Branchenverband Swissmem an einer gemeinsamen Medienkonferenz klargemacht. Sie lehnen die SVP-Initiative zur Beschränkung der Zuwanderung entschieden ab.

Für die Landwirtschaft sowie die MEM-Industrie würde die Annahme der Initiative die Möglichkeit, dringend benötigte Arbeitskräfte auch aus der EU zu rekrutieren, massiv einschränken. Das bekräftigten Swissmem-Präsident Hans Hess und Jacques Bourgeois, Direktor des Bauernverbands, beim gemeinsamen Auftritt in Bern. Grund: Nicht mehr der Bedarf der Wirtschaft, sondern der Staat würde künftig entscheiden, welche Betriebe Anspruch auf ausländische Arbeitskräfte hätten.

Rekrutierung in der EU

Für die MEM-Industrie wäre das gemäss Hess schon deshalb äusserst problematisch, weil die Branche seit Jahren unter einem Fachkräftemangel leidet. Dieser Befund wurde in einer Umfrage des Institutes BAK Basel einmal mehr bestätigt: Danach haben in der MEM-Branche derzeit drei Viertel der Firmen Schwierigkeiten, Fachkräfte zu rekrutieren. Mehr als jedes vierte Unternehmen hat offene Stellen für Fachpersonal, die nicht besetzt werden können. Für die

grosse Mehrheit ist die Rekrutierungsmöglichkeit von Fachspezialisten aus der EU deshalb äusserst wichtig.

Zudem gehen laut Swissmem rund 60 Prozent der befragten Unternehmen davon aus, dass sich ohne Personenfreizügigkeit ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit vermindern würde. Die stark exportorientierte MEM-Industrie ist gemäss dem Verband auf Innovationen angewiesen, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Dafür brauche sie Fachkräfte – auch aus Europa. Die Gefährdung der Personenfreizügigkeit sei deshalb schlicht «gefährlich» für die Branche.

Wichtig für Landwirtschaft

In der Schweizer Landwirtschaft sind gemäss Bauernverband rund 20 000 ausländische Arbeitskräfte beschäftigt, ein grosser Teil davon im Gemüsebau. Vor allem Betriebe mit arbeitsintensiven Kulturen sind auf diese Arbeitskräfte angewiesen, da sich für die anstrengenden, körperlichen Arbeiten nicht ausreichend Schweizerinnen und Schweizer

gewinnen lassen. Bei einer Annahme der Initiative hätte die Landwirtschaft schlechte Karten, da die Gefahr besteht, dass wertschöpfungsstarke Branchen bei der Zuteilung von Arbeitskräften bevorzugt würden und vor allem qualifizierte Fachkräfte in die Schweiz kämen. Die produzierende Landwirtschaft und die Versorgung des Schweizer Marktes mit regionalen Frischprodukten würden mit der Annahme der Initiative gefährdet, bekräftigte Bauernverband-Direktor Bourgeois.

Bilaterale unverzichtbar

Für die beiden Verbände steht ausser Frage, dass die Annahme der «Abschottungsinitiative» das Ende des gesamten bilateralen Vertragspakets mit der EU (Bilaterale I) mit sich bringen würde. Für die MEM-Industrie sind neben der Personenfreizügigkeit auch das Abkommen über technische Handelshemmnisse, das Abkommen über das öffentliche Beschaffungswesen und das Forschungsabkommen von grosser Bedeutung. Aus diesem Grund halten gemäss Swissmem auch 85 Prozent der Unternehmen die bilateralen Verträge für «wichtig bis unverzichtbar». Deren Verlust würde – so die Folgerung – zu einer riesigen Verunsicherung im Verhältnis zur EU führen und den Verlagerungsdruck auf die Betriebe verstärken.

Das Fazit der beiden Verbände: Die bilateralen Verträge haben sowohl der Landwirtschaft wie auch der Industrie grosse Vorteile gebracht. Sie dürfen deshalb nicht aufs Spiel gesetzt werden. Beide Verbände lehnen deshalb die SVP-Initiative klar ab – und plädieren dafür, Nebenwirkungen der Zuwanderung zum Beispiel mit einer griffigen Wohnbau- und Infrastrukturpolitik anzugehen. ■ (MM/Pfi.)

Auch die Landwirtschaft ist auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen.



Bild: Keystone/Christoph Schuerpf

Esther Girsberger

Bitte mitsingen!



Bild: zvg

Hand aufs Herz – wie viele Strophen der Schweizer Nationalhymne können Sie fehlerlos mitsingen? Um Ihnen ein noch schlechteres Gewissen zu machen: Wissen Sie, seit wann die bestehende Nationalhymne in Kraft ist?

Nun, im schnellsten Fall muss es Ihnen nur noch einmal an einer 1.-August-Feier peinlich sein, wenn Sie weder die Melodie mitsingen noch den Text mitsprechen können: Die Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft hat einen Künstlerwettbewerb ausgeschrieben, um begabte Texterinnen und Komponisten zur Schaffung einer neuen Nationalhymne zu animieren. Sie muss auch nicht mehr vier Strophen haben. Der Siegerbeitrag wird im Jahre 2015 dem Bundesrat übergeben, der dann über das weitere Schicksal der Auserwählten entscheiden wird.

Zur noch gültigen Landeshymne konnten sich die Kantone vernehmen lassen. Sie taten das im Jahre 1965 in gut föderalistischer Manier: 12 waren für die vom Aargauer Mönch Alberik Zwyssig komponierte Melodie und den Text von Leonhard Widmer. Sechs Stände sprachen sich dagegen aus und sieben waren der Meinung, man solle das geltende Provisorium noch einmal verlängern. Diesem Vorschlag folgte die Landesregierung. Erst 16 Jahre später erklärte sie den Schweizerpsalm 1981 zur offiziellen Landeshymne.

Bei der neu zu schaffenden Hymne wurde ein anderes Prozedere gewählt: Eine breit abgestützte Jury mit Mitgliedern aus allen vier Landesteilen, zusammengesetzt unter anderen

aus Obersten, Jodlerverband-Präsidentinnen, Fussball-Generalsekretären, Medienschaffenden (darunter auch die Schreibende) und Slam-Poeten, wählt unter hoffentlich zahlreichen Einsendungen aus und unterbreitet dem Bundesrat dann den Einervorschlag. Eine Repräsentativbefragung findet dadurch schon in einem frühen Stadium statt. Ein Prozedere, das international für grosses Staunen sorgte: An der Medienorientierung zum nun anlaufenden Prozess erschienen zahlreiche Presseleute aus dem Ausland, vor allem aus dem angelsächsischen Raum. Auf die Frage, warum sie sich für die neue Hymne aus der kleinen Schweiz interessierten, kam die einmütige Antwort: weil sie kein Land kennen, das die Hymne nicht von oben dekretiere, sondern sozusagen aus dem Volk vorschlagen lasse.

Nun, bis anhin interessiert sich das breite Volk nur sehr mässig für den Wettbewerb. Macht man ihn allerdings zum Thema, so sorgt er für animierten Gesprächsstoff, wie ich es selber an einem Pot-au-feu-Anlass in einem Wald im Aargau erlebte. Nach vier Stunden hatten wir einen ganzen Reigen von valablen (und zugegebenermassen weniger valablen) Vorschlägen beisammen. Diese reichten von einer abgeänderten Version des Abba-Songs «Money, money, money» über die Wiederbelebung der herrenlosen DDR-Nationalhymne bis hin zu einer verschweizerten Version von «La montanara». Am Wettbewerb im Wald hatten sich Wirtschaftsführer, Politiker und weitere Berufsgruppen beteiligt.

Wir hoffen, Sie folgen diesem Beispiel und lancieren in Ihren Kreisen ähnliche Kreativprozesse. Im Interesse einer breit abgestützten, neuen Landeshymne. Sofern der Bundesrat denn auch den Mut hat, den eingereichten Vorschlag weiterzuverfolgen. ■

Esther Girsberger ist Publizistin und Dozentin und lebt in Zürich.

Etter-Distillerie in Zug

Der gute Geist aus der Flasche

Seit fast 150 Jahren produziert die Zuger Distillerie Etter Fruchtbrände. Ihre Insignien: Qualität und Tradition. Davon zeugen langjährige Kundenbeziehungen, eine gelebte Familiengeschichte und Etters Bekenntnis zu Zug und der Schweiz. Auch die vierte Generation führt das Unternehmen passioniert, persönlich und – bei aller Tradition – modern. Connaisseurs in Singapur, Hongkong, Bogota und Calgary kredenzen mittlerweile den Zuger Edelbrand. **Mirija Weber**

Es riecht nach leicht Vergorenem. Pflaume? Kirsch? Oder doch Birne? Der süsslich-fruchtige Odeur begleitet einen bis zum Showroom der Etter-Distillerie. Wild-Kirsch, Alte Birne, Pomme Royale und Barrique-Quitte reihen sich liebevoll drapiert aneinander. Dazu gibt's diverse Formate: Standardflaschen, Minis, elegante Schwarze und edle Liebhaber-Flaschen – Letztere mundgeblasen. Daneben glänzen die Digestif-Gläser und funkeln die Geschenk-Sets. Schnell wird klar: Qualität ist bei Etter oberstes Gebot. Und Tradition.

Vom «Chriesiwasser» zum Edelbrand

Der erste Kirsch wurde bei Etter 1823 gebrannt – damals noch auf dem «Berglihof» in Menzingen, einer Berggemeinde im Kanton Zug. Das Kirschwasser hatte dannzumal eine sehr praktische Funktion: Die Bauern therapierten damit entzündete Kuheuter – und nebenbei die eine oder andere seelische Not. 1870 professionalisierte Paul Etter die Schnapsbrennerei und gründete eine gewerbliche Distillerie im Zentrum der Stadt Zug. Mehr als hundert Jahre später bezog die Firma – nun unter der Leitung von Enkel Hans Etter – einen Neubau an der Zuger Stadtgrenze. Die Ansprüche an die Grösse, den Betrieb und an die Hygiene machten diesen Schritt nötig.

Etter ging dabei geschickt vor und antizipierte die Entwicklung des Unternehmens. Die Kapazität des Standorts ist nach wie vor grösser als benötigt, die nicht beanspruchte Büro- und Produktionsfläche wird derzeit untervermietet. Längst ist aus dem Bauernhof, wo «Chriesiwasser» nebenher gebrannt wurde, ein professionelles KMU geworden.

Dennoch ist sich Etter treu geblieben und setzt auch heute noch auf Herkunft, Qualität und Natur. Gabriel Galliker-Etter, Schwiegersohn von Hans und Christine Etter und seit 2012 Geschäftsführer, bringt es auf den Punkt: «Wir überlassen nichts dem Zufall – und trotzdem produzieren wir ein Naturprodukt.»

Exportiert wird hauptsächlich ins europäische Ausland

Heute beschäftigt das Unternehmen 20 Mitarbeiter und exportiert in über 20 Länder – unter anderem in die USA,

«Wir überlassen nichts dem Zufall – und trotzdem produzieren wir ein Naturprodukt.»

nach China, Singapur und in die Vereinigten Arabischen Emirate. 35 Prozent der Produktion verkauft Etter im Ausland. Mit Abstand der lukrativste ausländische Markt ist Europa. «Ausserhalb von Europa sind Fruchtbrände noch wenig bekannt», erklärt Galliker-Etter. Dass das Unternehmen vor allem ins nahe Ausland exportiert, hat aber nicht nur mit dem hohen Bekanntheitsgrad von Fruchtbränden in Europa zu tun. Die Einfuhr von Spirituosen im fernen Ausland ist zum Teil kostspielig und aufwendig. «Wollten wir nach Australien exportieren, so müssten wir für unsere Produkte sogar eine Luxussteuer bezahlen.»

Anders sieht es bei der Einfuhr von Etter-Fruchtbränden in die EU aus: Dank der bilateralen Verträge und dem Weg-

fall nicht-tarifärer Handelshemmnisse für Wein und Spirituosen ist der Export in die EU unkompliziert. Das zahlt sich aus: 15 Generalimporteure hat Etter in Europa. Diese vertreiben die Fruchtbrände von Dänemark bis Spanien. Auf Qualität achtet Etter indes auch bei der Wahl der Vertriebspartner und Händler. Und so stehen die Etter-Brände in den Regalen von Julius Meinl in Wien oder Dallmayr in München und fliegen mit Swiss und Lufthansa um die ganze Welt. Zu Swiss hat Etter übrigens eine wortwörtlich segensreiche Beziehung: Letztes Jahr taufte die Airline eine A340-Maschine auf den Namen «Zug» – mit Etter-Kirsch.

Hundert Prozent Schweiz

Trotz aller Erfolgsgeschichten: Etter hebt nicht ab. «Wir wollen stetig und gesund wachsen», schildert Galliker-Etter die Unternehmensziele, «und in erster Linie unsere Marke und unser Gütesiegel bekannt machen.» Schnelle Gewinne sind nicht Etters Sache. Zu verwurzelt, zu qualitätsgetrieben, zu sehr Familienbetrieb ist das Unternehmen. «Allein der begrenzte Rohstoff in unserer Branche verunmöglicht kurzfristige Wachstumsprünge.» Auch die natürlichen Schwankungen der Rohprodukte – nicht jede Ernte fällt punkto Menge und Qualität gleich aus – verlangen eine umsichtige und vorausschauende Unternehmensführung. Umso mehr, als Etter nur Schweizer Früchte verarbeitet. «In unseren Fruchtbränden ist zu hundert Prozent Schweiz drin.» Das Unternehmen bezieht die Früchte zudem direkt beim Obstbauer. Dies sichert die Qualität und ermöglicht faire Preise. Auch produziert wird ausschliesslich in der Schweiz beziehungsweise in Zug. Jeder Etter-Brand ►



Bilder: zvg

Gabriel Galliker-Etter, Geschäftsführer in vierter Generation, geniesst nicht nur gerne einen guten Fruchtbrand aus Eigenproduktion, sondern maischt in den kupfernen Brennblasen bisweilen auch selber Früchte ein. Etter-Kirsch und weitere Spezialitäten des Hauses verlassen Zug in alle Welt hinaus.



Vom Bauernhof in Menzingen zum modernen Produktionsstandort an der Zuger Stadtgrenze: die Distillerie Etter.

- ist ergo mit dem Label «Suisse Garantie» ausgezeichnet.

In der Brennstube ist es angenehm warm, in der Luft liegt erneut vergorene Frucht. Die kupfernen Brennblasen laufen auf Hochtouren, die Maische in den Kesseln brodeln. Aus den verschlungenen Rohren rinnt dünnstrahlend glasklare Pflaume. «Der Nachlauf», sagt Galliker-Etter, «probieren Sie.» Der Brand schmeckt gut, ein leichter Alkoholgeschmack mischt sich bei. Der Nachlauf ist allerdings bloss ein Nebenprodukt beim Herstellen von Bränden. Insbesondere bei Edeldestillaten ist der Mittel- und Nachlauf entscheidend. Er enthält die besten Geschmacksstoffe. Während der Vorlauf ungeniessbar ist, kann der Nachlauf erneut gebrannt werden. Das Separieren von Vor-, Mittel-, und Nachlauf verlangt viel Erfahrung und eine feine Nase. «Wer glaubt, ein Brennmeister müsse permanent kosten, der irrt; beim Destillieren läuft vieles über den Geruch», erläutert Galliker-Etter.

Persönlicher Stil

Der Besuch in der Brennerei zeigt, wie aufwendig das Destillieren ist. Eine 7-dl-Flasche enthält 7 bis 15 Kilogramm Frucht – zudem viel Know-how und Handarbeit (gewisse Etter-Flaschen sind handverschlossen und -versiegelt). Nicht zu vergessen der Rohstoff von Fruchtbränden, der verglichen mit Wodka oder Whisky teuer ist. Dazu kommt die Alkoholsteuer von 8.50 Franken pro 7-dl-

Flasche. Trotzdem, beklagen will sich Galliker-Etter nicht. Im Gegenteil. Die Begeisterung für Fruchtbrände ist spürbar bei ihm.

Diese Passion überträgt sich auf die gesamte Firma. Der Ton ist freundschaftlich, die Zufriedenheit im Betrieb hoch. Denn der Geschäftsführer legt auch im

«Wir sind ein kleiner Betrieb, hier muss jeder anpacken.»

Umgang mit seinen Mitarbeitern Wert auf Qualität und Konstanz. Der Austausch untereinander und das Verständnis füreinander sind ihm wichtig. Job-Rotationen fördern die Zusammenarbeit. Auch er selbst ist sich nicht zu schade, kiloweise Früchte einzumaischen, wenn Not am Mann ist. «Wir sind ein kleiner Betrieb, hier muss jeder anpacken.»

Preis schützt vor Missbrauch

Persönlich ist bei Etter auch die Pflege der Kunden. Aus vielen Kundenkontakten sind langjährige Beziehungen geworden. Man merkt dies auch während des Besuchs bei Gabriel Galliker-Etter. Die Kunden verweilen, der Geschäftsführer nimmt sich Zeit für einen kurzen Schwatz. Apropos Kunden: Sind Alkohol und Gesundheit bei Etter eigentlich ein Thema? «Auf jeden Fall», meint Galliker-

Etter. «Unser Credo ist Qualität und Genuss, damit propagieren wir einen verantwortungsvollen Umgang mit Alkohol.» Im Übrigen schütze der relativ hohe Preis vor Missbrauch. «Wenn jemand unverantwortliche Mengen Alkohol trinkt, dann greift er nicht zu einem Premium-Produkt wie dem unsrigen.»

Noch mehr Qualität

Und die Zukunft? Etter möchte weiter auf seine Stammwerte setzen und dabei noch mehr in die Produktqualität investieren. Dafür arbeitet das Unternehmen unter anderem mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften zusammen. Ausprobiert werden etwa neue Hefearten, Einmaischtechniken oder Verarbeitungsmethoden – immer mit dem Ziel, den Brand noch etwas edler zu gestalten. Auch sind einige neue Produkte in der Pipeline. So bringt Etter für den deutschen Markt demnächst einen Haselnuss-Geist heraus. Innovationen sind also durchaus Thema bei Etter, «aber ohne auszuflippen», wie Galliker-Etter sagt.

Weitere Informationen zu neuen Produkten oder Verfahren lassen sich dem Geschäftsführer in vierter Generation allerdings nicht entlocken. «Der Rest bleibt Familiengeheimnis», schmunzelt er. Besänftigt wird die Neugierde mit einer kleinen Degustation. Der Vieille Kirsch aus dem Barrique-Fass und ein festlich gewürzter Pflaumen-Likör kommen gut an – nicht nur in der Nase. ■

Prognose

Kräftiges Wachstum in Sicht

Die Aussichten für die Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz waren schon lange nicht mehr so gut wie jetzt. Positive Tendenzen in den wichtigen Märkten der EU dürften den Aufwärtstrend bei den Exporten im neuen Jahr noch verstärken. Economiesuisse rechnet mit einem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 2,2 Prozent. Der private Konsum dürfte steigen – und die Arbeitslosigkeit wieder unter die Drei-Prozent-Marke fallen.

Hat sich die Schweizer Wirtschaft in den vergangenen Jahren trotz der Krisenstimmung in Europa gut gehalten, so ist sie jetzt, wo sich rundum die Anzeichen für eine Besserung mehren, erst recht hervorragend aufgestellt. Entsprechend positiv fällt die Bilanz von Economiesuisse-Chefökonom Rudolf Minsch aus. Zwar haben noch nicht alle europäischen Länder das Ende des konjunkturellen Tunnels erreicht, aber die nördlichen Staaten und vor allem Deutschland können wieder ein robustes Wachstum vorweisen. Dies beschert der Schweizer Exportindustrie deutliche Umsatzsteigerungen, wovon derzeit insbesondere die Elektro-, Maschinen-, Kunststoff- und Textilindustrie profitieren.

Nicht ganz so stark wie in den vergangenen Jahren entwickeln sich hingegen die BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China). Auch die US-Wirtschaft bleibt mit einem BIP-Wachstum von weniger als zwei Prozent hinter den Erwartungen zurück. Die Weltwirtschaft kann von der graduellen Erholung in Europa also noch kaum profitieren.

Satter Exportanstieg

Anders präsentiert sich das Bild in der Schweiz: Neben den Warenexporteuren verzeichnen auch die Banken und Rückversicherungen bessere Zahlen. In der Hotellerie nehmen die Buchungen von europäischen Kundinnen und Kunden wieder zu. Der Binnenmarkt ist weiterhin auf einem stabilen Wachstumspfad: Das gilt für die Baubranche ebenso wie für den Detailhandel oder das Gesundheitswesen.

Gemäss Rudolf Minsch liegen die grossen Wachstumschancen für die Schweizer Volkswirtschaft auch 2014 im Ausland: «Es sind weitere Impulse



Auch die Industrie dürfte von anziehenden Exporten profitieren.

von der Exportwirtschaft zu erwarten.» Laut dem Chefökonom ist damit zu rechnen, dass sich die Erholung Europas fortsetzt – und dass die USA die Finanzmarktkrise langsam hinter sich lassen. Die Signale der Schweizer Exporteure sind jedenfalls eindeutig: Die Branchen gehen von einem Exportwachstum von satten 4,5 Prozent aus. Dies zeigt klar, dass der Währungsschock von 2011 verdaut ist. So können auch wieder Margen erzielt werden, die den Unternehmen Reinvestitionen ermöglichen.

Starke Binnenkonjunktur

Dass der Exportmotor Schweiz wieder auf Hochtouren läuft, kommt auch der Binnenwirtschaft zugute. Es ist damit zu rechnen, dass die Arbeitslosenquote nach einem saisonal bedingten Anstieg über die Wintermonate 2014 wieder unter drei Prozent sinkt. Der anhaltende Fachkräftemangel sorgt dafür, dass die Zuwanderung anhält. Stabile Preise und enorm tiefe Zinsen sind weitere Treiber für die Binnenwirtschaft.

Davon profitiert die gesamte Bevölkerung: Nominallohnerhöhungen um durchschnittlich ein Prozent und eine leicht negative Teuerung haben zur Folge, dass bei allen etwas mehr im Portemonnaie bleibt. Für den privaten Konsum rechnet Economiesuisse 2014 mit einem Plus von 2,1 Prozent. Die BIP-Entwicklung veranschlagt der Wirtschaftsdachverband sogar auf 2,2 Prozent.

Dennoch ist die Lage nicht unge-trübt. Die expansive Geldpolitik kann laut Minsch nicht einfach weitergeführt werden – ein Ausstieg rückt näher. Mit welchen wirtschaftlichen Folgen dies verbunden sein wird, ist schwer abzuschätzen. Offene Fragen gibt es auch im Hinblick auf Europa: In Ländern wie Spanien, Italien oder Frankreich sind die strukturellen Probleme noch lange nicht gelöst. Es besteht aber auch die Chance, dass sich die Wirtschaft besser entwickelt, nämlich dann, wenn die USA plötzlich Fahrt aufnehmen und ihre Rolle als wichtige Lokomotive wieder wahrnehmen können. ■

Reinigungsbranche

Engagement für mehr Wertschätzung

Als die Reinigungsbranche ihren Gesamtarbeitsvertrag für die Jahre 2011 bis 2015 erneuerte, startete sie auch die auf fünf Jahre angelegte Bewusstseinskampagne «fair-clean». Unter dem Motto «Saubere Sache – Fairer Preis» setzt sie sich für eine höhere Wertschätzung der Reinigungsberufe ein. Zur Halbzeit zieht sie eine positive Zwischenbilanz.

In der Reinigungsbranche arbeiten rund 65 000 Personen aus über 100 Nationen. Selten sichtbar tragen sie einen wichtigen Teil zum Werterhalt von Immobilien und zum Wohlbefinden bei. Technologische Fortschritte und kontinuierliche Professionalisierung haben das Berufsbild der Reinigungsfachleute stark verändert. Dass eine Ausbildung zum Gebäudereiniger attraktive Aufstiegschancen bietet, ist aber noch wenig bekannt. Darum startete die Branche eine Bewusstseinskampagne.

Mit Schlagzeilen wie «Mehr Lohn für Reinigungskräfte» oder «Professionelle Reinigung hat ihren Preis» sind seit Beginn der Kampagne viele Beiträge in den Medien erschienen, um ein grosses Zielpublikum auf die Botschaften der Reinigungsbranche aufmerksam zu machen. «Uns ist es ein grosses Anliegen, dass korrekte Begriffe wie reinigen und Reinigungsmitarbeitende und nicht putzen oder Putzfrau verwendet werden», betont dazu Jasmine Jost, Präsidentin von Allpura, dem Verband Schweizer Reinigungsunternehmen. In der Öffentlichkeit soll so das Bewusstsein wachsen, dass Reinigungsberufe anspruchsvoll

und wichtig sind: «Dies wiederum trägt dazu bei, dass unsere Mitarbeitenden für ihre wertvolle Arbeit mehr Anerkennung erhalten.»

Unterstützung der Firmen

Doch nicht nur mit Medienarbeit, Mailings und Informationsveranstaltungen unterstützt die Branche ihre Mitglieder. Im Frühling erhalten die Unternehmen jeweils Informationsmaterial, das sie ihren Kunden zustellen können. Dieses erklärt den Zusammenhang zwischen GAV und Preisbildung. Denn die im GAV festgeschriebenen jährlichen Mindestlohn-Erhöhrungen von 2 bis 2,5 Prozent bringen es mit sich, dass die Reinigungsunternehmen ihre Preise entsprechend anheben müssen. In einer Branche, in der Ausschreibungen und Preisdruck Alltag sind, ist dies eine schwierige Entwicklung.

Die Kampagne unterstützt deshalb auch die Anstrengungen, faire Ausschreibungen zu fördern. So bietet Allpura kostenlose Ausschreibungs-Software an. Diese soll es den Auftraggebern erleichtern, ihre Reinigungsaufträge zu fairen Konditionen auszuschreiben und somit

für Transparenz und Vergleichbarkeit der offerierten Leistungen zu sorgen.

Nachwuchs gesucht

Die Lehre zum Gebäudereiniger gibt es erst seit 15 Jahren, weshalb der Beruf noch kaum bekannt ist. Die Reinigungsbranche benötigt aber dringend Nachwuchs, denn gut ausgebildete Fachkräfte sind Mangelware, wie Willi Stähli, Leiter Lehrlingsausbildung bei Allpura, betont: «Wir sind eine Branche mit Wachstumspotenzial. Der korrekte Umgang mit Reinigungsmitteln und -maschinen verlangt viel Know-how, darum sind professionell geschulte Gebäudereiniger ein Muss.» Dass eine Ausbildung in der Gebäudereinigung viele Aufstiegschancen bietet, ist aber gerade unter Schulabgängern kaum bekannt. Aus diesem Grund lud die Branche Berufsberater, Lehrer und Behördenvertreter in ihr Ausbildungszentrum in Rickenbach (SO) ein, um über die Ausbildung und Karrieremöglichkeiten zu informieren.

Es bleibt viel zu tun

Auch in den nächsten Jahren werden die Firmen mit Informationen, Veranstaltungen, Schulungsmöglichkeiten und Medienarbeit unterstützt. «Seit dem Start der Kampagne haben wir einiges erreicht», sagt Rita Schiavi, Präsidentin der Paritätischen Kommission Reinigung. Es bleibe aber noch viel zu tun, um klarzumachen, dass Sauberkeit ihren Preis habe und die Mitarbeitenden Anerkennung verdient hätten. Ein wichtiges Element der Kampagne ist die Website – mit Argumenten und Hintergrundinformationen. ■ (MM/Pf.)

Die Gebäudereinigung bietet professionell geschulten Mitarbeitenden auch Karrierechancen.



Bild: zvg

Für ein schlankes Rahmengesetz

Der Nationalrat hat die Beratungen zum Weiterbildungsgesetz abgeschlossen. Er bekennt sich zu einem schlanken Rahmengesetz, das sich auf Verbesserungen des Bildungssystems konzentriert. Unnötige gesetzliche Verpflichtungen der Arbeitgeber lehnte er ab. Dies ist im Sinne des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Der Nationalrat hat als Erstrat die Beratungen zu einem eidgenössischen Weiterbildungsgesetz (WeBiG) abgeschlossen. Er bekannte sich zu einem schlanken Rahmengesetz, das sich auf Verbesserungen des Bildungssystems konzentriert. Dies entspricht auch der Stossrichtung des Bundesrats: Das WeBiG soll den bereits bestehenden und in Spezialgesetzen geregelten Weiterbildungsbestimmungen einen Rahmen geben und damit die hauptsächlich privat organisierte und individuell verantwortete Weiterbildung stärken. Staatliche Eingriffe stehen nicht im Vordergrund. In der Debatte setzte der Nationalrat folgende Akzente:

- Der Nationalrat möchte die Weiterbildungsförderung nicht auf spezifische Zielgruppen wie Eltern oder Jugendliche ausweiten. Die Förderung soll sich generell an Erwachsene richten. Es soll dabei um den Erwerb grundlegender Kompetenzen gehen, die Voraussetzungen für lebenslanges Lernen schaffen. Spezialanliegen sollen – sofern nötig – richtigerweise durch Spezialgesetze legitimiert und geregelt werden.
- Mit Blick auf die Arbeitgeber distanziert sich der Nationalrat von Appellen oder Verpflichtungen, wonach die Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützen müssen oder sollten. Weiterbildung liegt primär in der Verantwortung des Einzelnen. Der ursprüngliche Forderungskatalog umfasste unter anderem arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungsurlaube und AHV-finanzierte Lohnausfälle aufgrund längerer, weiterbildungsbedingter Abwesenheiten.
- Ein zentrales Anliegen des Nationalrats ist die Arbeitsmarktfähigkeit ge-



Das Angebot für Weiterbildungen wächst ständig, aber staatliche Eingriffe sind nicht nötig.

ringqualifizierter Personen. Entsprechend prominent will er diesen Punkt im Zielartikel verankern.

- Bei den Massnahmen der öffentlichen Hand, im Rahmen derer Erwachsene Grundkompetenzen erwerben und erhalten können, will der Nationalrat auch die Organisationen der Arbeitswelt (Arbeitgeber- respektive Branchenverbände, Sozialpartner) einbeziehen. Zudem soll der Bund einen Dialog mit massgeblich betroffenen Weiterbildungskreisen (etwa mit Arbeitgeberorganisationen) führen.

Der Nationalrat will zudem sicherstellen, dass Informations- und Beratungsservices in Bezug auf Weiterbildungsangebote kostenlos zur Verfügung stehen.

Viele positive Aspekte

Der Schweizerische Arbeitgeberverband nimmt mit Genugtuung zur Kenntnis, dass es dem Nationalrat gelungen ist, das vom Bundesrat als Rahmengesetz ohne «Fördertatbestände» konzipierte Gesetz – abgesehen von wenigen Ausnahmen – als solches zu erhalten. Die

Vorschläge, welche die Qualifikationen der Bevölkerung nicht zielführend fördern würden und für die Arbeitgeber belastend wären, lehnte er richtigerweise ab. Eine thematische Ausweitung des Gesetzes kam für den Nationalrat ebenfalls nicht infrage.

Der WeBiG-Entwurf ist auch insofern positiv, als er Wettbewerbs- und Subventionsregeln enthält, die Verzerrungen verhindern, den Weiterbildungsmarkt beleben und eine für Arbeitgeber wichtige Bildungsvielfalt ermöglichen. Die gezielte Förderung von Grundkompetenzen bei geringqualifizierten Personen leistet einen wichtigen Beitrag zur (Wieder-)Erreichung der Arbeitsmarktfähigkeit und schafft das Terrain für Weiterqualifikationen. Weiter verkürzt das im WeBiG verankerte Prinzip der Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen die Ausbildungszeiten und erhöht die Durchlässigkeit und Flexibilität des Weiterbildungssystems. Der Ständerat wird nun vor allem prüfen müssen, ob die im WeBiG vorgesehenen Regeln optimal mit den bestehenden Gesetzen zusammenspielen. ■ (SAV)

Lehrplan 21

Frühe Einsichten in die Welt der Wirtschaft und Arbeit

Die Konsultation zum sogenannten Lehrplan 21 ist Ende 2013 abgelaufen. Mit dem neuen Lehrplan werden die Ziele der Volksschule sowie Lehrmittel in den deutsch- und mehrsprachigen Kantonen harmonisiert. Damit wird eine langjährige Forderung der Arbeitgeber eingelöst. Eine Einschätzung aus der Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, der sich an der Konsultation beteiligt hat.



Bild: keystone/Georgios Kefalas

Der Lehrplan 21 soll auch dafür sorgen, dass die Schüler schon in der Grundstufe besser auf die Berufswahl vorbereitet werden.

Bei der Konsultation zum Lehrplan 21, die bis Ende 2013 dauerte (siehe Kasten), befassten sich auch die Arbeitgeber-Organisationen mit dem bildungspolitischen Auftrag der Volksschule. Neben einem generellen Interesse an einer für unsere Gesellschaft optimal funktionierenden Volksschule besteht eine direkte Betroffenheit der über 70 000 Ausbildungsbetriebe, die jährlich mit ebenso vielen Schulabgängern Lehrverträge abschliessen.

Die zwei Drittel aller Jugendlichen eines Jahrganges, die eine berufliche Grundbildung – etwa als Polymechaniker oder Kauffrau – absolvieren, ergreifen einen Beruf, der nach national einheitlichen Kriterien definiert wurde.

Die Jugendlichen müssen sich Lehrabschluss-Prüfungen unterziehen, die eidgenössischen Vorgaben folgen. Diese nationale Einheitlichkeit ist zwingend, wenn man jungen Berufsleuten Stellenwechsel und geografische Mobilität ermöglichen und zudem sicherstellen will, dass die Arbeitgeber wissen, was für Qualifikationen mit einem Berufsabschluss verbunden sind.

Kompetenzen für Betriebe transparent machen

Die Klagen der Wirtschaft über die Volksschule sind auch im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Steuerungsebenen von eidgenössischer Berufsbildung und kantonaler Volksschule zu

sehen. Die Lehrbetriebe haben sich mit verschiedenen Schulsystemen auseinanderzusetzen. Die Kompetenzen der Schulabgänger erscheinen dadurch nicht transparent und konsequenterweise wird den Leistungseinschätzungen der Schulen nicht vertraut. Nur schon diese Tatsache zeigt, wie wichtig es ist, dass es für die Betriebe nachvollziehbar ist, mit welchem Wissen und Können sie bei Schulabgängern rechnen dürfen. Die sprachregionale Zielharmonisierung und die transparenten Kompetenzbeschreibungen im Lehrplan 21 sind daher als zentrale Fortschritte zu würdigen.

Das alleine wird zwar (noch) nicht dazu führen, dass die Unternehmen auf

die oft kritisierten Schulleistungs-Tests bei der Lehrlingsselektion verzichten werden. Aber es wird die Grundlage gelegt, dass solche Messinstrumente fundierter und fairer ausgestaltet werden können. Finden solche Hilfsmittel allgemeine Akzeptanz und werden sie in den Berufs- und Schulwahlprozess integriert, können sie eine echte Hilfe für Schülerinnen und Schüler sein, um ihre Leistungen mit den schulischen Anforderungen ihrer Wunschberufe zu vergleichen.

Höhere Gewichtung der Bildungs- und Berufswahl

Dem Prozess der Bildungs- und Berufswahl sollte generell eine höhere Gewichtung im Lehrplan 21 zukommen, als im Entwurf vorgesehen ist. Jugendliche müssen unterstützt werden, bewusste und wohlinformierte Entscheidungen über ihre Zukunft zu treffen. Diese auch emotional anspruchsvolle Erfahrung wird ihnen im weiteren Leben dienlich sein. Auch das Bildungssystem profitiert von den «richtigen Leuten am richtigen Ort», und unnötige und für alle belastende Ausbildungsabbrüche oder (teure) schulische Schlaufen werden verringert. Schliesslich geht es auch darum, nicht zuletzt den Eltern aufzuzeigen, dass heute mit dem Eintritt in eine Berufslehre die gleichen Chancen bezüglich Bildung und Karriere bestehen wie beim Weg über eine Mittelschule.

In der Wirtschaft wie auch im alltäglichen Leben zählen Resultate. Mit der sogenannten Kompetenzorientierung fokussiert der Lehrplan genau darauf. Es geht also nicht einfach darum, dass etwas im Unterricht behandelt oder ein Inhalt kurzfristig auswendig gelernt wurde. Der Akzent liegt auf der Anwendung, welche aber Wissen und Verstehen voraussetzt. Dieses Verständnis des Lernens und Unterrichtens hat sich in der Berufsbildung in den letzten Jahren erfolgreich etabliert. Wohl nicht zuletzt deshalb, weil es auf das zielt, was wirklich hilft, sich in den unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen zu bewähren. Dazu tragen auch die sogenannten überfachlichen Kompetenzen wie etwa Konflikt- und Kooperationsfähigkeit oder die Selbständigkeit massgeblich bei.

Lehrplan 21: Einführung ab Herbst 2014

Die Erziehungsdirektorinnen und -direktoren der 21 deutschschweizer Kantone haben den Lehrplan 21 zur öffentlichen Konsultation freigegeben, die bis Ende 2013 dauerte. Hauptadressaten der Konsultation waren die Kantone sowie Institutionen und Organisationen, deren Tätigkeit im direkten Zusammenhang mit der Volksschule steht. Die Rückmeldungen zum vorliegenden Entwurf werden nun ausgewertet und in den Lehrplan 21 eingearbeitet. Voraussichtlich im Herbst 2014 wird der Lehrplan 21 von allen deutschschweizer Erziehungsdirektorinnen und -direktoren zur Einführung in den Kantonen freigegeben. Anschliessend entscheidet jeder Kanton gemäss den eigenen Rechtsgrundlagen über die Einführung im Kanton.

In der Schweiz gibt es erhebliche kulturelle, pädagogische und ausbildungsmässige Unterschiede zwischen den Sprachregionen. Das Harmos-Konkordat sieht deshalb vor, dass die Harmonisierung der Lehrpläne und die Koordination der Lehrmittel auf sprachregionaler Ebene erfolgen. Die Lehrpläne, Lehrmittel und Evaluationsinstrumente werden sich an den nationalen Bildungszielen der Erziehungsdirektoren-Konferenz ausrichten. In der Westschweiz wurde der Plan d'études romand (PER) schon 2010 von der Conférence intercantonale de l'instruction publique (CIIP) freigegeben. Er wird in den Schulen der Westschweiz seit dem Schuljahr 2011/2012 und bis im Schuljahr 2014/2015 eingeführt. Mit dem PER wurde Deutsch ab der 3. Klasse – und Englisch ab der 5. Klasse – eingeführt. Der Lehrplan des Kantons Tessin ist in Überarbeitung und soll bis im Sommer 2014 erneuert werden. ■

Mehr Informationen: www.lehrplan.ch

Das Projekt ermöglicht zeitgemässe Verbesserungen

Inhaltlich wichtig scheint aus Unternehmerricht, dass es der Volksschule gelingt, den Schülerinnen und Schülern realistische, lebenspraktische und ausgewogene erste Einsichten in die Welt der Wirtschaft und der Arbeit zu erschliessen. Der neue Fachbereich Wirtschaft, Arbeit, Haushalt ermöglicht dies. Hier erstaunt es allerdings schon, dass die Arbeit nicht primär in Verbindung mit Einkommen, eigenständiger Lebensführung, Karriere- und Entfaltungsmöglichkeiten sowie allgemeinem Wohlstand gebracht wird.

Der Lehrplan steuert gleich – gemäss der Leitidee einer nachhaltigen Entwicklung – auf mögliche nachgelagerte Zielkonflikte zu. So erscheint etwa die Vereinbarkeitsthematik zwischen verschiedenen Arbeitswelten (unter anderem mit dem Stichwort «Arbeit auf Abruf») prominent. Oder die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern werden als Abhängigkeiten bezeichnet. Da fragt sich: Wäre in diesem Fachbereich und auf dieser

Stufe nicht vor allem die Vermittlung solider Grundbegriffe und Zusammenhänge angezeigt?

Die Kritik an einzelnen Inhalten und Gewichtungen darf den Blick für das Wesentliche aber nicht verstellen. Das Lehrplanprojekt wird zweifellos dringend geforderte, praktische und zeitgemässe Verbesserungen bringen. Neben Verbesserungen für die Berufsbildung und die Unternehmen ist auch der erleichterte Wohnortswechsel von Familien mit schulpflichtigen Kindern zu erwähnen. Befruchtend und konstruktiv für die Diskussion um den Lehrplan wäre, wenn die Behörden informierten, ob und wie die Inhalte des Lehrplans in Zukunft weiterentwickelt werden. Denn Bildungsziele, die nicht in Stein gemeisselt sind, müssen sich bewähren. Wschärft werden, wenn Korrekturverfahren bekannt wären. ■

Mehr dazu im Standpunkt von Jürg Zellweger in der Ausgabe vom November 2013.

VERANSTALTUNGEN

Gespräch mit Bundesrätin Sommaruga: Personenfreizügigkeit – Chance oder Bedrohung?

Veranstalter: foraus Forum
Aussenpolitik und
Neue Helvetische Gesellschaft
Datum: 10. Januar 2014
Ort: Alte Kaserne, Winterthur
www.foraus.ch

Informationstage zur beruflichen Vorsorge

Veranstalter: BVG- und Stiftungsaufsicht des Kantons Zürich (BVS)
Daten: 21. Januar, 23. Januar,
12. März 2014
Ort: Kongresshaus, Zürich
www.bvs.zh.ch → Berufliche Vorsorge
→ Informationsveranstaltungen

Impulstagung: Sind wir fit für die Berufsbildung von morgen?

Veranstalter: Kaufmännischer
Verband Zürich
Datum: 28. Januar 2014
Ort: Gottlieb Duttweiler Institute
(GDI), Rüschlikon
www.kvz.ch

Grundlagenseminar: Social Media im Personalmanagement

Veranstalter: Zürcher Gesellschaft für
Personal-Management (ZGP)
Datum: 24. Februar 2014
Ort: Schulungsraum ZGP, Zürich
www.zgp.ch → Seminare/
Veranstaltungen 2014

CAS/DAS: Wirtschaftsrecht für Manager

Veranstalter: Executive School of
Management, Technology and Law,
Universität St. Gallen
Kursstart: 3. März 2014
Ort: Weiterbildungszentrum Holzweid,
Universität St. Gallen
www.lam.unisg.ch → Kursangebot

Weitere Veranstaltungen auf
www.arbeitgeber.ch

PUBLIKATIONEN



Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht

Der Arbeitsvertrag. Adrian Staehelin, 2013, 4. Aufl., 596 S., gebunden, Fr. 278.–, Schulthess, Zürich, ISBN 978-3-7255-6855-0. Informationspflicht des Arbeitgebers beim Vertragsabschluss, Rechte der Parteien an den Erfindungen des Arbeitnehmers, Dauer und Beendigung des Arbeitsvertrags – dies sind einige der dargestellten und kommentierten Themen.

Barwerttafeln und Berechnungsprogramme

Wilhelm Stauffer et al., 2013, 6. Aufl., 486 Seiten, gebunden, Fr. 498.–, Schulthess, Zürich, ISBN 978-3-7255-6871-0. Im Band 1 der Neuauflage (Band 2 und 3 erscheinen in kurzer Folge) werden die auf den aktuellen statistischen Daten basierenden Barwerttafeln publiziert. Im Buch enthalten ist zudem die völlig neu konzipierte Software «capitalisator 2.0».



ABC Arbeit und Behinderung

Das Handbuch für Arbeitgeber und Beratende. IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel (Hrsg.), 2013, 2. Aufl., 240 S., geb., Fr. 38.–, Binnigen, ISBN 978-3-033-01719-1. Die Arbeitsintegration von Menschen mit einer Behinderung ist mit der 5. und 6. IV-Revision hochaktuell. Das Nachschlagewerk fasst die relevanten Informationen für die Praxis zusammen.

Arbeit und Recht

Hans Ueli Schürer, 2013, 12. Aufl., 326 S., brosch., Fr. 48.–, SKV, Zürich, ISBN 978-3-286-50383-0. Der Ratgeber informiert sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer praxisbezogen und verständlich über Rechte und Pflichten im Arbeitsalltag. Die abgehandelten Themen zum Arbeitsrecht sind auf dem aktuellen Stand der Gesetzgebung und Rechtsprechung.



Multirationales Management

Der erfolgreiche Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen an die Organisation. Kuno Schedler/Johannes Rüegg-Stürm (Hrsg.), 2013, 245 S., geb., Fr. 49.–, Haupt, Bern, ISBN 978-3-258-07863-2. Den vielfältigen Erwartungen aus dem Umfeld gerecht zu werden, ist die Herausforderung des multirationalen Managements. Das Buch erläutert dieses Konzept.

Sieg der Silberrücken

Katharina Daniels/Manfred Engeser/Jens Hollmann, 2013, 176 S., geb., Fr. 29.90, Linde, Wien, ISBN 978-3-7093-0520-1. Mit Mut und Plan zum Neuanfang: Zehn Neustarter berichten von ihrem beruflichen Richtungswechsel in der Lebensmitte. Wer selber an eine Umorientierung denkt, findet in diesem Buch einen fundierten und praxisnahen Leitfaden.



Marketing 2014

Roland Köhler (Hrsg.), 2013, 236 S., geb., Fr. 59.–, Kömedia, St. Gallen, ISBN 978-3-9523902-7-6. Wo und wie finden und binden Unternehmen ihre Kunden? Wie sind sie zum richtigen Zeitpunkt auf dem richtigen Kanal mit der richtigen Botschaft präsent? Das Jahrbuch bietet Erkenntnisse und Fallbeispiele zum Touchpoint-Marketing und weiteren Themen.

«Milestone 2013»

Gewinner mit wegweisenden Ideen

Zum 14. Mal hat die Schweizer Tourismusbranche im Berner Kursaal mit dem «Milestone» ihre wichtigste Auszeichnung vergeben. Im Zentrum der diesjährigen Würdigungen standen herausragende innovative Leistungen – und natürlich die Preisträger.



Bild: zvg

Sie zeichnen sich durch Pioniergeist aus: Die Preisträger des «Milestone 2013» beim Auftritt mit Bundesrat Johann Schneider-Ammann.

Mehr als 550 Gäste aus Tourismus, Wirtschaft und Politik kamen in den Kursaal, um die diesjährigen Preisträger des «Milestone» zu feiern. Der Tourismuspreis wird von der Fachzeitschrift «htr hotel revue» und vom Branchenverband Hotelleriesuisse verliehen – und vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) unterstützt. Als prominenter Gastredner trat heuer Bundesrat **Johann Schneider-Ammann** auf, der die Würdigung des Hauptgewinners übernahm. Moderiert wurde der Anlass von TV-Mann **Rainer M. Salzgeber**, der mit Witz und Charme durch den Anlass führte.

Die Jury vergab drei Auszeichnungen für innovative Leistungen in der Kategorie «Herausragende Projekte»: Den ersten Preis holten die Erlebnisbauernhöfe der Jucker Farm AG, die durch die beiden Inhaber **Martin und Beat Jucker** vertreten wurde. In nur fünfzehn Jahren haben die Brüder den elterlichen Bauernhof in Seegräben und den Bächlihof in Rapperswil-Jona zu einem Ausflugs-

ziel mit jährlich über 800 000 Besuchern ausgebaut. Die Jucker Farm, auch bekannt dank ihrer Kürbisausstellung, beschäftigt heute über 150 Angestellte und gilt als Pionier der professionell vermarkteten Erlebnis-Landwirtschaft. Jucker Farm zeichne sich durch einen unermüdlichen Innovationsgeist und eine einzigartige Erfolgsgeschichte aus, hielt die Jury bei der Ehrung fest.

Den zweiten Preis erhielt die Swiss Trails GmbH, vertreten durch Inhaber **Ruedi Jaisli**. Swiss Trails stellt auf Basis des Wegnetzes «Schweiz Mobil» Dienstleistungen in den Bereichen Gästebetreuung, Transport, Fahrradmieta, Unterkunft, Information und Onlinebuchung bereit. Die Firma hat damit einen festen Platz im Tourismusmarkt erobert. Den dritten Preis nahmen **Hans-Martin Wahlen** sowie **Jan Cermak** von der Firma Kambly in Empfang – für die Kambly Erlebnis Tour, die in Kooperation mit Schweiz Mobil, RentaBike, BLS und Tourismus Emmental realisiert wurde. Kernstück ist die Ausstellung am Firmenstandort Trubschachen, in der Gross

und Klein hautnah in die Geschichte und Philosophie von Kambly eintauchen können.

Den Umweltpreis ergatterte sich die Umwelt Arena Spreitenbach, für die VR-Präsident **Walter Schmid** auf die Bühne trat. Die Umwelt Arena engagiert sich für Nachhaltigkeit und bewusstes Leben – unter anderem mit 45 interaktiven Ausstellungen, an denen es für alle etwas zu lernen gibt. Sie ist zudem beliebter Veranstaltungsort für Firmenanlässe, Messen und Kongresse.

Beeindruckendes Lebenswerk

Für sein Lebenswerk wurde der Gastro-Unternehmer **Martin Candrian** von der Familienfirma Candrian Catering ausgezeichnet. Diese hat vom Hauptbahnhof Zürich aus erfolgreich expandiert und überzeugt durch die Vielfalt ihres gastronomischen Angebots vom Take-Away bis zur Sterne-Hotellerie. Die Jury zeigte sich beeindruckt von der Firma, die seit Generationen durch Innovationsgeist und persönliches Engagement überzeugt. ■ (MM/Pfi.)

Verband Zürcher Handelsfirmen VZH

Arbeitgeberpolitik für den Wirtschaftsraum Zürich

Mit Information und politischer Einflussnahme vertritt der Verband Zürcher Handelsfirmen VZH engagiert die Arbeitgeber-Interessen im Wirtschaftsraum Zürich. Rechtsberatung bildet das Rückgrat der Verbandsdienstleistungen. Neu erweitert der VZH seine Angebote für die Mitglieder und setzt auf Veranstaltungen und Schulungen zu aktuellen arbeitgeberpolitischen Themen. **Markus Geiger**



Bild: Keystone / Alex Buschor

Der Raum Zürich bietet viele Arbeitsplätze – deren Erhalt geniesst beim Verband Zürcher Handelsfirmen höchste Priorität.

Mit seinen 2300 Mitgliedern aus Handel, Dienstleistungen, Industrie und Gewerbe ist der Verband Zürcher Handelsfirmen VZH einer der grössten regionalen Arbeitgeberverbände der Schweiz. «Die Zusammensetzung unseres Mitgliederkreises ist branchenübergreifend und reicht vom Einpersonenbetrieb bis zum weltweit operierenden Logistiker. Banken, Advokaturbüros, Beratungs- und Industrieunternehmen gehören ebenso dazu wie Non-Profit-Organisationen oder natürlich Handelsunternehmen – also praktisch alle Firmen, die den Wirtschaftsraum Zürich regional, national und international repräsentieren», sagt Hans Strittmatter. Der Rechtsanwalt leitet seit Februar 2013 die Geschäfte des VZH. Mit seinem kleinen Team von sechs vorwiegend Teilzeit arbeitenden Mitarbeitenden ist die Geschäftsstelle schlank organisiert.

Die Dienstleistungen des VZH konzentrieren sich hauptsächlich auf die Rechtsberatung. «Unseren Mitgliedern steht eine Hotline zur Verfügung. Probleme aus den Bereichen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Bilaterale – und generell Arbeitgeberthemen – werden stark nachgefragt», so Hans Strittmatter.

Starke Netzwerkorganisation

Zu den zahlreichen Vorteilen einer Verbandsmitgliedschaft zählt auch eine kostengünstige Familienausgleichskasse. Um Informationen über arbeitgeberpolitische Themen kommentiert an die Mitglieder weiterzugeben, erscheint im Monatsrhythmus ein vielbeachtetes Mitteilungsblatt in elektronischer und gedruckter Form. Der VZH bespricht darin aktuelle Urteile, orientiert über Neu-

erungen in der Gesetzgebung, weist auf politische Strömungen hin. Checklisten zur praktischen Anwendung sowie Veranstaltungshinweise runden die inhaltlichen Schwerpunkte ab.

Der VZH ist aber nicht nur direkter Dienstleistungserbringer. Dazu Hans Strittmatter: «Wir sind ein Player in der wirtschaftspolitischen Landschaft, eine starke Netzwerkorganisation. Das kommt uns bei der interdisziplinären Arbeit sehr zugute.»

Erfolgsgeschichte GAV

Kennzeichnend für den VZH ist seine Kontinuität. Damit einher geht die seit Jahrzehnten überaus erfolgreich betriebene, gut eingespielte Sozialpartnerschaft mit dem Kaufmännischen Verband Zürich (KVZ). «Unsere Gesamtarbeitsverträge für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten, das Verkaufspersonal im Detailhandel sowie für Handelsreisende sind eine Benchmark für den Wirtschaftsraum Zürich. Man kann durchaus von einer Erfolgsgeschichte sprechen. Der GAV», so der Geschäftsleiter, «ist fest in der Wirtschaft verankert.»

Den Grund für das gute sozialpartnerschaftliche Verhältnis sieht er im kontinuierlichen, sachlichen Austausch zwischen den Partnern, aber auch in der Tatsache, dass die Mitgliederstruktur – anders als etwa im Baugewerbe oder im grafischen Sektor – heterogen ist. Trotzdem meint Strittmatter: «Die Arbeitswelt ist in Bewegung. Strukturen und Rahmenbedingungen ändern sich laufend. Wir müssen auf der Hut sein.»

Angebot wird vielfältiger

Für die Leitung des VZH setzt Hans Strittmatter primär auf breite juristische Erfahrungen oder eine fundierte Kenntnis der Verbandslandschaft Schweiz. Am wichtigsten ist aber ein gut eingespieltes und effizient arbeitendes Team. Rechtsberatung bildet das Rückgrat der Dienstleistungen. Mit einem Ausbau des An-

gebots beschreitet der VZH neue Wege: «Wir nehmen die Inputs für Veränderungen unter anderem aus den vielfältigen telefonischen Kontakten mit den Mitgliedern auf und erfahren dabei, wo unsere Firmen der Schuh drückt.»

Die Aktivitäten in den Bereichen Veranstaltungen und Schulung werden intensiviert, dies zu attraktiven Konditionen. «Wir haben damit begonnen, den

«Der VZH ist einer der grössten regionalen Arbeitgeberverbände der Schweiz.»

Mitgliedern ad hoc Anlässe zu aktuellen Themen wie Quellensteuer, Integration oder demnächst Bilaterale anzubieten und sind dabei auf grosses Publikumsinteresse gestossen», erklärt Strittmatter. Die traditionelle, jährlich stattfindende Veranstaltung zum Arbeitsrecht wird künftig zwei Mal pro Jahr durchgeführt.

Gleichzeitig entwickelt der VZH ein umfangreiches Schulungsprogramm zu arbeitsrechtlichen und -gesetzlichen Fragen. In einzelnen Fällen geschieht dies zusammen mit dem GAV-Partner KVZ, der mit dem «Kaufleuten» in Zürich über eine attraktive Location für die Durchführung verfügt. Die vom Geschäftsleiter angestossenen Neuerungen betreffen auch den Jahresbericht: «Dieser wird», so Strittmatter, «sehr viel schlanker sein als bisher, weil wir das Weltgeschehen den aktuellen Informationskanälen überlassen und dafür ausführlich über unsere Aktivitäten berichten. Das Medium wird so zu einem effektiven Leistungsnachweis des VZH.»

Intensive Lobbyarbeit

«Primär sind wir der Arbeitgeberpolitik verpflichtet», hält Hans Strittmatter fest.

Dies bedingt intensive Lobbyarbeit. Für den VZH steht an erster Stelle die Erhaltung der Arbeitsplätze im Wirtschaftsraum Zürich: «Wir müssen alles daran setzen, dass sich die Firmen entfalten und offene Stellen mit qualifiziertem Fachpersonal besetzen können. Der nach wie vor gute Beschäftigungsgrad unserer Unternehmen darf nicht durch Regulatorien in Schieflage gebracht werden», betont der Geschäftsleiter.

Wesentliche, wenn nicht gar «matchentscheidende» Voraussetzung für den Wirtschaftsraum Zürich sieht der VZH in der Aufrechterhaltung des freien Personenverkehrs. Ebenso wichtig ist der Faktor Infrastruktur. Dazu gehören für den VZH und seine Mitgliedfirmen ein optimal ausgebauter Flughafen sowie ein funktionierender öffentlicher und privater Verkehr. Auf dem politischen Parkett schliesslich stehen in Zürich Kommunalwahlen an. «Da gilt es für uns, Kandidatinnen und Kandidaten zu unterstützen, die für ein wirtschaftsfreundliches Klima einstehen», hält Strittmatter fest. ■



VERBAND ZÜRCHER HANDELSFIRMEN
ARBEITGEBER-ORGANISATION FÜR HANDEL,
DIENSTLEISTUNGEN, INDUSTRIE UND GEWERBE

Mitglieder: 2300

Gründung: 1919

Präsident: Dr. Andres Iten

Geschäftsleiter: Hans Strittmatter,
Rechtsanwalt

Kontakt:

VZH Verband Zürcher Handelsfirmen
Seegartenstrasse 2

8008 Zürich

Tel. +41 (0)44 211 40 58

info@vzh.ch

www.vzh.ch

www.arbeitgeber.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



Zürichsee Werbe 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**

Faire preuve de discernement



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

«Employeur Suisse»

109^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 +41 (0)44 421 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

Téléphone +41 (0)44 295 97 97

www.sihldruck.ch

druckerei@sihldruck.ch

Annonces

Zürichsee Werbe AG

Pietro Stuck, Anzeigenleiter

Seestrasse 86, 8712 Stäfa

Téléphone +41 (0)44 928 56 17

Fax +41 (0)44 928 56 00

arbeitgeber@zs-werbeag.ch

Tirage

Tirage imprimé: 4100

Tirage certifié (REMP 2013):

Tirage diffusé: 3534

Vendu: 3108

Gratuit: 426

Lectorat

15 000 lecteurs, dont 50 % de cadres

dirigeants et de propriétaires

d'entreprises (Source: Etude de

lectorat, automne 2008)

Photo couverture

Keystone/Gaetan Bally

Chères lectrices, chers lecteurs,

La libre circulation des personnes avec l'UE et l'AELE est un atout essentiel de la place économique suisse. Cette libre circulation permet à nos entreprises de recruter dans les pays européens la main-d'œuvre qu'elles ne peuvent trouver en Suisse, et en particulier de nombreux spécialistes. La nouvelle immigration du travail que nous connaissons ces dernières années, est en effet en grande partie constituée de personnel qualifié, ceci dans nombre de secteurs de notre économie. L'atout de la libre circulation des personnes a fortement contribué à la bonne santé économique du pays.

Or, cet atout est remis en question par l'initiative populaire de l'UDC qui sera soumise au peuple le 9 février 2014. Cette initiative exige l'introduction de contingents annuels pour toutes les catégories d'immigrants, dont bien sûr la précieuse immigration du travail venant de l'UE et de l'AELE. Une immigration orientée sur les besoins avérés de notre économie serait ainsi remplacée par une approche bureaucratique compliquant lourdement la vie des entreprises.

Par voie de conséquence, cette remise en cause de la libre circulation des

personnes mettrait en danger les accords bilatéraux avec l'UE, et ainsi le fondement même du succès économique de notre pays. L'Union patronale suisse combat donc énergiquement cette initiative de l'UDC. Notre Dossier est consacré à cette thématique de la libre circulation des personnes avec l'UE/AELE. En particulier, l'étude réalisée par le professeur Sheldon de l'Université de Bâle permet de rectifier nombre de préjugés et malentendus en la matière.

A notre Entretien, nous avons invité Chantal Robin et Pierre-Yves Biemann, respectivement directrice administrative et directeur général de l'entreprise Sofraver SA. Cette PME basée à Avry dans le canton de Fribourg propose des vitrages sur-mesure de très haute qualité. Avec ses 70 collaborateurs, l'entreprise assemble et transforme chaque année 150 000m² de vitrages isolants. Elle forme ses collaborateurs sur place et engage des apprentis chaque année. Nous présentons également la distillerie Etter de Zoug. Cette entreprise familiale de qualité et tradition exporte plus d'un tiers de sa production de spiritueux vers plus de 20 pays dans le monde. L'Europe est son marché étranger le plus lucratif.

Durant les mois à venir, le thème de l'immigration en général et de celle venue d'Europe en particulier, occuperons les esprits. Dans son Eclairage, Adolphe Ribordy nous donne un avant-goût de la polémique et des tensions à venir en la matière.

Je vous souhaite une excellente année 2014. ■

Révision 6b de l'AI: exécuter les mesures d'assainissement incontestées

Le Conseil des États veut exécuter les mesures incontestées du deuxième volet, rejeté, de la sixième révision de l'assurance-invalidité. Il a approuvé une motion en ce sens.

Après le rejet du projet «révision 6b», l'Union patronale suisse a exigé une reprise rapide des délibérations sur les mesures incontestées. Celles-ci se con-

Le Conseil des États veut reprendre les mesures incontestées de la révision 6b de l'AI.



Photo: Services du Parlement 3003 Berne

centrent sur l'intégration des personnes ayant un handicap psychique, l'amortissement de la dette et la lutte contre la fraude. On attend maintenant du Conseil fédéral et du Parlement qu'ils appliquent au moins ces trois mesures d'assainissement. Premièrement, une meilleure intégration des personnes souffrant d'un handicap psychique sur le marché du travail. Ce point est essentiel parce que ces personnes constituent le plus grand groupe des nouveaux bénéficiaires de rente. Leur maintien en emploi offre un potentiel d'économie nette considérable d'environ 35 millions de francs à moyen terme. Sans oublier que l'intégration des personnes souffrant de maladie psychique est et reste un thème central de notre politique sociale. Deuxièmement, l'amortissement de la dette de l'AI auprès du fonds AVS (15 milliards de francs) d'ici à 2028. Une

base légale doit créer les conditions requises dans cette optique. Cette mesure aussi est indispensable car le désendettement de l'AI doit suivre des règles contraignantes et ne plus souffrir aucun retard. Troisièmement, le renforcement de la lutte contre la fraude. Il est choquant que, dans ce domaine en particulier, les améliorations soient remises à plus tard.

Ces trois mesures étaient susceptibles de réunir une majorité dans le cadre de la révision 6b de l'AI. Le Conseil fédéral et le Parlement sont donc appelés à s'atteler rapidement à leur réalisation, le cas échéant par procédure accélérée. L'AI n'est pas encore tirée d'affaire – il faut réaliser au moins les mesures d'assainissement incontestées. ■ (UPS)

Refus net de l'initiative sur les salaires minimums

À l'instar du Conseil fédéral et du Conseil des États, le Conseil national refuse par 128 voix contre 59 l'initiative des syndicats sur les salaires minimums. Celle-ci entend introduire en Suisse un salaire minimum de 4000 francs par mois dicté par l'État, ce qui en ferait le plus élevé du monde.

Cette initiative est dangereuse à plusieurs égards: la politique salariale ne concerne pas l'État, mais les partenaires sociaux, sans compter que l'initiative menace des emplois faiblement rémunérés. Un des éléments clés du marché du travail helvétique est le dialogue entre les entreprises, leurs employés et les partenaires sociaux. L'initiative sur les salaires minimums met délibérément en question ce dialogue. En effet, elle prévoit que l'État prescrive aux entreprises leur politique salariale. Introduire un salaire minimum de 22 francs par heure dicté par l'État dans toute la Suisse ne tient pas compte des différences en termes de niveaux de salaires et de prix d'une région à l'autre ni des spécificités

des branches. Des emplois seraient supprimés dans des régions structurellement faibles et des processus de travail à forte intensité de main-d'œuvre seraient automatisés. Le chômage augmenterait dans le segment des travailleurs peu qualifiés.

Les auteurs de l'initiative prétendent vouloir aider les employés à bas salaire. Ce sont au contraire les travailleurs peu qualifiés qui feraient les frais de cette mesure, car les emplois concernés ne seraient plus rentables. L'initiative sur les salaires minimums toucherait en particulier les personnes qui entrent sur le marché du travail, dès lors qu'elles auraient plus de difficultés à entrer dans la vie active. L'instauration d'un salaire

minimum légal, le plus élevé du monde, augmente le recours au travail au noir. Des cotisations sociales passeraient à la trappe, ce qui n'est ni dans l'intérêt des travailleurs ni dans celui des assurances sociales. Le salaire minimum affecterait cependant aussi les consommateurs. En effet, des salaires supérieurs font inévitablement augmenter les prix des biens produits. Les perdants seraient une fois de plus les bas salaires, qui malgré des salaires supérieurs, n'auraient pas un pouvoir d'achat supérieur. Les retraités ainsi que tous les bénéficiaires de transferts étatiques seraient aussi perdants dans la mesure où les rentes et les aides n'augmenteraient pas. ■

Égalité des salaires: fin du projet

Le projet Dialogue sur l'égalité des salaires, qui veut inciter les entreprises à vérifier si leur système de rémunération comporte d'éventuelles discriminations a suscité une sensibilité aux questions d'égalité des salaires et, sur ce point, atteint son objectif. Cependant, seules 42 entreprises ont participé au projet, au lieu des 100 espérées. C'est pourquoi le Dialogue sur l'égalité des salaires se terminera fin février 2014. Les partenaires sociaux – dont l'Union patronale suisse – ont toutefois annoncé qu'ils entendaient poursuivre sur la voie du partenariat pour la mise en œuvre de l'égalité salariale. Les partenaires sociaux entendent poursuivre leur engagement dans la lutte contre la discrimi-

nation salariale dans les entreprises suisses. Ils confirment leur volonté de promouvoir la voie du partenariat pour examiner les questions de salaires dans les entreprises et se mobilisent en faveur de la mise en œuvre la plus rapide possible de la parité salariale entre hommes et femmes. L'Union patronale suisse (UPS) s'oppose à une intervention étatique et privilégie au contraire le recours aux mesures facultatives. En collaboration avec le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, l'UPS se propose de faire le tour des autres instruments susceptibles de simplifier la preuve de l'égalité salariale dans les entreprises. ■ (UPS)

Les prix élevés de l'énergie plombent l'industrie européenne

Les combustibles fossiles continueront de dominer l'approvisionnement électrique mondial en 2035, même si les énergies renouvelables et nucléaire couvriront 40 pour cent de la hausse de la consommation. C'est ce qui ressort du «World Energy Outlook 2013» présenté par l'Agence internationale de l'énergie (AIE) le 12 novembre 2013 à Londres. L'AIE table sur une croissance de la part des énergies renouvelables (hydraulique compris) dans le mix énergétique mondial, qui passerait de 20 pour cent aujourd'hui à 30 pour cent en 2035. Pour le nucléaire, elle s'attend à une augmen-

tation de production de deux tiers. Le nucléaire maintiendrait ainsi sa part actuelle de 12 pour cent d'une production mondiale d'électricité en pleine croissance. L'AIE pointe aussi du doigt les différences importantes des prix de l'énergie dans les pays industrialisés. Ainsi, les prix pratiqués aux Etats-Unis représentent un tiers de ceux en vigueur en Europe, et un cinquième de ceux du Japon. L'AIE prévoit donc que la part des Etats-Unis dans les exportations mondiales de biens énergivores progressera d'ici à 2035, tandis que celle de l'Europe et du Japon reculera. ■ (Flash nucléaire)

Construction: stabilité des prix

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), les prix de la construction n'ont, pour le quatrième semestre consécutif, que peu augmenté entre avril et octobre 2013 (+0,5 pour cent). Cette évolution est le résultat d'une hausse des prix plus marquée dans le génie civil (+0,9 pour cent) que dans le bâtiment

(+0,5 pour cent). Malgré un volume de travail qui reste élevé dans le secteur de la construction, la pression sur les prix ne se relâche pas. En rythme annuel, la construction enregistre une hausse de prix de 0,8 pour cent (+0,6 pour cent dans le bâtiment et +1,3 pour cent dans le génie civil). ■ (OFS)

PERSPECTIVES

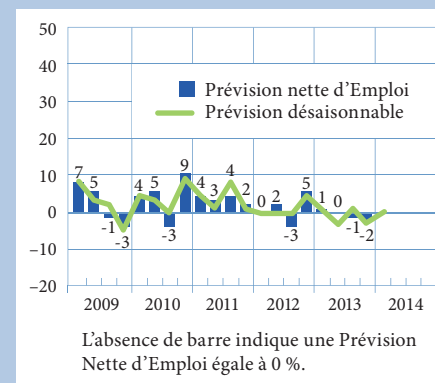
Climat réservé

Les perspectives d'emploi se sont certes améliorées – mais la situation reste variée selon les branches.

Les résultats de l'Etude Manpower sur les Perspectives d'Emploi en Suisse pour le 1^{er} trimestre 2014 indiquent que sur les 750 employeurs interrogés, 6 pour cent prévoient une augmentation de leurs effectifs, 6 pour cent une baisse et 86 pour cent n'envisagent aucun changement. Après correction des variations saisonnières, la Prévision Nette d'Emploi s'établit à 0 pour cent, un résultat en hausse de 3 points en comparaison trimestrielle et en diminution de 1 point en comparaison annuelle.

Les employeurs de cinq des dix secteurs interrogés prévoient une hausse de leurs effectifs au prochain trimestre. Le secteur Transport, entreposage et communication présente le résultat le plus élevé au 1^{er} trimestre 2014 et la plus forte hausse en comparaison annuelle, identique à la progression enregistrée par le secteur Industrie extractive. Le secteur Agriculture, chasse, sylviculture et pêche affiche la prévision la moins favorable. En comparaison trimestrielle, le secteur Industrie manufacturière révèle la plus forte amélioration alors qu'il rapporte un résultat négatif pour le cinquième trimestre consécutif. Le secteur Electricité, gaz et eau présente le recul le plus important. Le secteur Hôtellerie et restauration se montre assez pessimiste et enregistre le résultat le moins encourageant depuis le 4^e trimestre 2009. ■

Baromètre de l'emploi en Suisse



Source: Manpower

Association Suisse d'Assurances (ASA)

Prévoyance vieillesse: la discussion aiguisé le regard sur les problèmes

Dans leur majorité, les personnes interrogées saluent le bon fonctionnement de notre prévoyance vieillesse. Elles partent du principe qu'elles pourront réaliser leurs plans une fois à la retraite. Or, les discussions actuelles entourant la réforme de la prévoyance vieillesse ont aiguisé le regard porté sur les problèmes et les limites du système. Tels sont les résultats du sondage d'opinion «Moniteur de la prévoyance vieillesse 2013».

Les personnes interrogées considèrent la conjoncture économique d'un œil plus positif l'année passée que l'année précédente. Ceci influe sur leur vision de la prévoyance vieillesse: une grande majorité d'entre elles estiment que notre système de rentes fonctionne bien et qu'elles pourront réaliser leurs projets après leur départ à la retraite.

Toutefois, avec les crises financières de ces dernières années, les personnes interrogées sont plus sensibles aux problèmes économiques. Combinés à la discussion actuelle sur la réforme de la prévoyance vieillesse, ces sujets rendent les électeurs davantage attentifs aux limites de financement du système. Il apparaît que la propre rente de vieillesse est un plus grand sujet d'inquiétude que la discussion sur le financement du système. Tel est le constat du «Moniteur de la prévoyance vieillesse 2013», un sondage réalisé auprès de la population par l'institut gfs à Berne à la demande de l'Association Suisse d'Assurances (ASA). «En matière de pré-

yance vieillesse et des problèmes connexes, les opinions évoluent: les opposants à toute forme de changement perdent du terrain. Toutefois, la pression sur la population est encore trop faible pour envisager des réformes en terme de réduction des prestations», a expliqué Claude Longchamp, président du Conseil d'administration de gfs, lors de la présentation du sondage. Au vu des résultats, il déduit que selon les personnes interrogées, la réforme «Prévoyance vieillesse 2020» présentée par le conseiller fédéral Alain Berset met les accents là où il le faut. En effet, cette réforme se composerait de différentes mesures dans le cadre desquelles chacun donne quelque chose et reçoit quelque chose en retour.

Pour les assureurs-vie, notre système de prévoyance est une vraie réussite. Afin de garantir sa pérennité et de maintenir le niveau des prestations des 1^{er} et 2^e piliers, il est aujourd'hui urgent de l'adapter à la nouvelle donne, comme l'ASA l'a écrit dans son communiqué. Ivo

Furrer, CEO Swiss Life Suisse, a déclaré à ce sujet: «les assureurs-vie contribuent énormément à la sérénité financière des retraités suisses. Un employeur sur deux en Suisse a opté pour les garanties uniques conférées par le modèle de l'assurance complète, et la demande des PME en faveur de ces solutions ne cesse de croître. Prestataires importants de la prévoyance, nous accompagnons les efforts de réforme du Conseil fédéral et prônons des conditions qui nous permettent de pouvoir continuer d'assurer à l'avenir notre mission en faveur de l'économie suisse.»

Contribution constructive des assureurs-vie

Urs Berger, président de l'ASA, a ajouté: «Avec le «Moniteur de la prévoyance vieillesse 2013» lequel se concentre sur le regard que porte la population sur notre système de prévoyance, les assureurs-vie entendent apporter une contribution constructive à l'actuelle discussion entourant la réforme.»

Le moniteur de la prévoyance vieillesse veut étudier pour plusieurs années la perception du thème de la prévoyance vieillesse par les électeurs suisses, leur avis en la matière et leurs revendications. Le moniteur étudie les éléments suivants sur le long terme: l'évaluation de la conjoncture économique en Suisse, l'évaluation générale de la prévoyance vieillesse actuelle et à venir et l'évaluation de la propre prévoyance vieillesse actuelle et à venir. ■

Selon le sondage d'opinion, la majorité des personnes interrogées estiment qu'elles pourront réaliser leurs projets après leur départ à la retraite.



Photo: Prisma/Imagine Source

Politisation du partenariat social

De plus en plus de sujets qui jusqu'ici se négociaient entre partenaires sociaux sont aujourd'hui politisés. Ce développement est préoccupant. **Par Roland A. Müller**



Photo: Rob Lewis

Roland A. Müller est directeur de l'Union patronale suisse.

A une majorité très claire de 65,3 pour cent des voix, le peuple suisse et l'ensemble des cantons ont sèchement refusé l'initiative 1:12 le 24 novembre 2013. Le souverain a donné ainsi un signal important – aussi à l'égard d'entreprises étrangères désécurisées – en faveur de la fiabilité des conditions-cadre offertes à notre économie. Notre marché du travail libre et flexible reste pourtant sous pression. Cet avantage comparatif est en effet sérieusement menacé, entre autres par l'initiative de l'UDC sur l'immigration qui sera soumise au peuple le 9 février 2014. En mai déjà, au plus tard en septembre 2014 suivra la votation sur les salaires minimums, puis celle d'Ecopop. Enfin en 2015, le souverain devra se prononcer sur l'extension de la libre circulation des personnes à la Croatie. Jamais encore nous n'aurons assisté à pareil déferlement de dossiers politiquement très lourds et qui tous mettent en danger le modèle de réussite de la Suisse.

Le problème n'est pas seulement la forte cadence, en tant que telle, de consultations populaires, mais le changement continu et sans précédent des configurations de circonstances entre gauche et droite. A peine des coalitions se forment-elles contre un projet qu'on voit apparaître leur exacte contrepartie sur le sujet suivant. Au-delà du fait que cette singularité pèse sur la gestion des campagnes de vo-

tation, l'opposition exploite à fond chaque situation. Le marchandage est à l'ordre du jour. Par exemple, certains conditionnent leur soutien de l'extension à la Croatie au durcissement des mesures d'accompagnement – au-delà de la seule répression des abus. Manifestement, on entend faire feu de tout bois. Les dossiers qui jusqu'ici relevaient exclusivement des partenaires sociaux sont donc politiquement instrumentalisés. La marge de manœuvre des négociateurs – qui inclut la capacité de renoncer à des exigences – en est réduite d'autant. Cette évolution débouche sur un durcissement des fronts.

L'Etat est de plus en plus sollicité. Certains veulent régler au niveau constitutionnel des sujets qui sont traditionnellement l'apanage des partenaires sociaux, tels les salaires minimums. Cette attitude montre les syndicats sous un tout autre jour que celui d'un véritable partenaire de négociation. Exiger de hauts salaires minimums pour tous par voie d'initiative populaire alors que les négociateurs de CCT n'ont consenti que des niveaux inférieurs est un procédé à double tranchant. Les syndicats devraient se demander s'il est vraiment porteur d'avenir ou si, au contraire, il ne scie pas leur branche..., comme le montrent maints exemples de leur perte d'influence à l'étranger. Car là où le partenariat social est contrarié par l'activisme législatif, les syndicats perdent de leur influence. Il serait paradoxal qu'ils veuillent d'eux-mêmes accélérer cette évolution!

Les employeurs espèrent que le partenariat social retrouvera pleinement sa vocation première et son statut d'institution non politisée. Si l'on ne redresse pas la barre et que les discussions sur les conditions de travail dérapent de plus en plus dans le politique, la Suisse se privera non seulement d'un atout comparatif, mais aussi d'une force qui a enrichi son histoire. ■

Chantal Robin et Pierre-Yves Biemann, Sofraver SA à Avry

« Le verre au service d'une société à 2000 Watts »

À la pointe de la technologie, Sofraver décline le verre depuis 50 ans au gré des exigences évolutives de notre société. Implantée au cœur du tissu économique fribourgeois, l'entreprise d'Avry propose des vitrages sur-mesure de très haute qualité, au top de l'innovation. Rencontre avec Chantal Robin et Pierre-Yves Biemann: un binôme de passionnés à la tête d'une entreprise multi-facettes. **Par Emilie Pralong**

Madame Robin, Monsieur Biemann, quelles sont les particularités de votre entreprise?

Charles Biemann (le père de Pierre-Yves Biemann) a fondé Sofraver – anciennement Importverres SA – en 1964. À l'époque, seuls quatre employés préparaient le verre – importé de divers pays européens via une voie privée de chemin de fer – pour la revente, à la pièce ou découpé. Puis, peu à peu, cette modeste vitrerie, toujours restée indépendante, s'est transformée en entreprise dédiée à la production industrielle de vitrages isolants. Aujourd'hui, le verre arrive chez Sofraver par camion et notre PME réunit près de 70 collaborateurs. Chaque année, nous assemblons et transformons 150 000 m² de vitrages isolants doubles, triples et Heat Mirror (un verre double à la valeur équivalente d'un triple). Nous offrons également des verres anti-effraction, phoniques, anti-solaire, ou encore décoratifs, imprimés et autonettoyants. Pluridisciplinaires, nous assurons en outre la pose et le montage de plus de 50 000 m² de verre tous les ans tout comme un service de réparation de qualité.

livraison cohérente et efficace, nous avons intégré au système tous les paramètres de contraintes possibles à la livraison (situation géographique du client, disposition du verre dans les camions, requêtes du client, etc.). Nos collaborateurs participent à cet effort en insérant précisément dans ce système les critères spécifiques à chaque commande. Ensuite, ils font preuve d'une rigueur extrême pour générer une production adéquate. Et cette rigueur est probante: en une année, nous avons économisé le trajet d'un véhicule (plus de 50 000 km), tout en doublant le volume de verre livré en tonnage: une performance précieuse en termes d'écologie et de satisfaction clients! Evidemment, un tel système ne peut fonctionner sans relations humaines en son cœur. Aussi, chaque matin, nos collaborateurs se réunissent en séances éclairées pour trouver des solutions appropriées en fonction des demandes de nos clients, autant des professionnels que des privés.

Quelle est la situation de votre branche actuellement?

Dans l'optique d'une société à 2000 Watts, le verre a de l'avenir et le boum de la construction est favorable à notre activité. En effet, le verre a fait une telle évolution ces 25 dernières années qu'aujourd'hui, équipée avec des vitrages de qualité, une maison peut se passer d'une installation de chauffage grâce à un apport solaire mieux géré. Une fenêtre isolée de manière optimale permet d'éviter les déperditions de chaleur: un atout écologique et économique de poids! En effet, une meilleure isolation thermique équivaut à une réduction de la consommation d'énergie et par conséquent des émissions de CO₂.

Qu'en est-il de la situation économique européenne?

Notre difficulté, c'est le cours de l'euro et sa répercussion sur les prix; cette situation nous pousse à continuer à automatiser notre production afin de

« Nous formons nos collaborateurs sur place et engageons chaque année des apprentis. »

Sofraver compte notamment au chapitre de ses réalisations le portique de la Cathédrale de Lausanne, l'Organisation météorologique mondiale à Genève, plus récemment l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle et le siège de Swissquote à Gland.

Comment gérez-vous concrètement un tel volume de production?

De la commande à la livraison, nous avons opté pour un ERP (Entreprise-Resource-Planning), à la fois performant et parfaitement adapté à notre organisation. En effet, afin d'adopter une logique de



Chantal Robin, directrice administrative et **Pierre-Yves Biemann**, propriétaire et directeur général, fonctionnent en binôme depuis 1995. De formation commerciale, Mme Robin s'est spécialisée dans les finances, les RH et la gestion de production. Elle est membre du Conseil d'administration de la Chambre de commerce et d'industrie Fribourg. M. Biemann est diplômé en sciences économiques et sociales de l'UNIFR et expert en constructions techniverrières.

rester concurrentiels. En outre, une certaine méconnaissance, par l'acheteur, de l'origine des produits joue en notre défaveur. En effet, chacun peut, lors de rénovations, solliciter des subsides de la Confédération et de certains cantons dès 30 m² de nouveaux vitrages installés pour sa maison; toutefois, l'attribution de ce subside est indépendant du fait que les vitrages et/ou fenêtres soient fabriqués en Suisse ou à l'étranger. Cela induit une forte contradiction dans des concepts Minergie + par exemple; imaginez l'énergie investie dans le transport de vitrages en provenance de l'étranger. Il est très important de prendre en considération et d'économiser cette énergie «cachée», notamment en privilégiant des produits locaux.

stamment en quête d'innovation. En outre, nous avons la chance d'être sociétaire du groupe Uniglas – une coopération de 23 entreprises européennes industrielles de taille moyenne, toutes indépendantes et actives dans l'industrie du verre. Cette affiliation nous permet de rester un outsider rapide et de nous focaliser sur l'amélioration permanente de nos produits, avec les mêmes capacités qu'une multinationale. En effet, les avantages d'un tel regroupement sont nombreux et vitaux pour une petite structure comme Sofraver; Uniglas gère notamment les actions marketing ainsi que des formations continues à son siège en Allemagne. Le groupe facilite également l'application des normes spécifiques au verre et nous

offre la possibilité de participer au salon du verre à Düsseldorf, une action de promotion inaccessible pour les PME à elles-seules.

Au niveau des ressources humaines, avez-vous de la difficulté à trouver le personnel nécessaire? Votre entreprise s'engage-t-elle au niveau de la formation professionnelle?

Il est en effet difficile de nos jours de trouver des recrues dans les métiers techniques et logistiques, ou encore des employés de commerces familiaux avec notre secteur d'activités particulier. Aussi, nous formons nos collaboratrices et collaborateurs sur place et, depuis maintenant 10 ans, nous engageons des apprentis chaque année. Ils nous rapportent les nouveautés dans le secteur du verre via leur cours professionnels et nos seniors leur enseignent les rudiments du métier: c'est du gagnant-gagnant!

Quelles sont les clés de votre succès?

Notre réactivité est notre force pour conserver une position de leader sur le marché. Plus important, nous fonctionnons depuis plus de 18 ans en binôme pour tous nos choix stratégiques, d'organisation et de distribution. Nos sensibilités sont différentes et cette direction mixte nous offre une belle complémentarité; forts de notre expérience éprouvée, nous recommandons volontiers ce modèle à toute entreprise. Quant aux compétences de nos équipes, elles sont complémentaires également; savoir-faire et savoir-être y vont naturellement de pair, un plus au quotidien pour une ambiance de travail optimale.

Avez-vous un projet prioritaire pour les années à venir?

Rester compétitifs! Nous envisageons également d'ouvrir notre marché sur l'Europe afin d'ajouter de nouvelles cordes à notre arc, toujours en adéquation avec l'environnement. Economiser l'énergie grise, c'est une composante incontournable pour le bien de la place économique suisse. ■

Emilie Pralong est rédactrice chez Cadence Conseils à Lausanne.

Jugement

Invocation ultérieure de motifs de licenciement

Lors d'un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs, seule peut entrer en ligne de compte une cause intervenue avant la notification du congé. Des événements inconnus à ce moment-là mais survenus avant peuvent être invoqués parmi les justifications. Si la cause d'un licenciement est dû à un cumul d'attitudes contestables, il faut une mise en garde expresse.

Faits

A. a travaillé au service de X. Sàrl depuis le 1^{er} septembre 2010 en qualité de gypcier-peintre.

Au début d'avril 2011, A. a demandé à son chef l'autorisation de prendre deux semaines de vacances à Pâques et les jours suivants, ce qui lui a été refusé. Selon A., son chef serait revenu sur sa décision et lui aurait accordé les vacances demandées, ce que conteste X. Le matin du 21 avril 2011, A. a quitté son travail pour ne réapparaître que le 9 mai 2011. Le jour même de son départ, soit le 21 avril, X. l'a licencié sur le champ en lui adressant une lettre de congé à son domicile. Le 9 mai 2011, lorsque A. a voulu reprendre son activité, l'annonce lui a été faite qu'il avait été congédié avec effet immédiat et n'avait plus besoin de revenir travailler.

Extraits des considérants

5. X. dénonce une violation de l'art. 337 CO.

5.1 L'entreprise soutient que la résiliation immédiate des rapports de travail serait valide parce que signifiée le jour même où A. est rentré de ses vacances décidées de son propre chef, soit le 9 mai 2011. A son avis, l'opinion de l'instance préalable selon laquelle, à cette date, X. se serait bornée à remettre à A. la lettre du 21 avril 2011 sans réitérer sa déclaration de volonté serait infondée. Pour X., un licenciement serait valide au plus tôt le jour où il parviendrait à l'autre partie. Le fait que A. n'aurait jamais eu accès à la notification de son congé du 21 avril 2011 ne serait pas contesté. Aussi y aurait-il lieu de s'appuyer sur la volonté de X., telle qu'exprimée

le 9 mai 2011: ce jour-là, l'entreprise aurait fait connaître sa volonté à A., et A. en aurait pris connaissance.

5.1.1 L'instance préalable a considéré qu'il y avait lieu de distinguer entre la signification de la résiliation immédiate, c'est-à-dire la communication de cette déclaration de volonté par X., et l'accès de A. à cette dernière.

Le 21 avril 2011, X. aurait adressé à A, ce qui n'est pas contesté, une lettre de congé qui ne lui serait jamais parvenue. Il ressort des allégués de X. que l'entreprise était partie de l'idée que A. l'aurait réceptionnée jusqu'à la date du 9 mai 2011. Or, le jour de son retour au travail, le 9 mai 2011, A. aurait prétendu n'avoir reçu aucun courrier, raison pour laquelle une copie de la lettre lui aurait été remise. Aussi, la date à compter de laquelle A. a été licencié (22 avril 2011) serait demeurée inchangée. Pour l'instance préalable, les nouvelles allégations de X., selon lesquelles son représentant aurait réitéré à A. le 9 mai 2011 le congé avec effet immédiat pour cause de vacances prises sans autorisation, seraient tardives et donc non susceptibles d'être retenues. X. ne prétendrait par ailleurs aucunement avoir arrêté une nouvelle décision de renvoi avec effet immédiat en date du 9 mai 2011, ni émis de déclaration de volonté dans ce sens. Par conséquent, force serait d'admettre qu'en date du 9 mai 2011, seul se serait déroulé le transfert de main à main de la lettre de congé du 21 avril 2011 et ce sans «nouvelle» déclaration de volonté de X. Au surplus, aucun juste motif autorisant le licenciement de A. n'aurait existé au moment de la signification du renvoi intervenue le 21 avril 2011.

5.1.2 Un licenciement est une déclaration de volonté exigeant d'être réceptionnée. Elle ne prend effet qu'à partir du jour où son destinataire l'a reçue, ce moment étant à distinguer de celui où le congé aurait été notifié. Selon l'art. 337 CO, seul peut constituer un juste motif un événement survenu avant la signification du licenciement avec effet immédiat. Il n'est pas indispensable cependant que cet événement ait été connu de la partie donnant le congé au moment de l'annonce du licenciement. Aussi, l'invocation a posteriori de motifs de licenciement est admise au regard de la jurisprudence du Tribunal fédéral. En revanche, si l'attitude ou les circonstances propres à justifier un licenciement sans délai n'ont existé concrètement qu'après la mesure de renvoi, celles-ci ne sauraient justifier a posteriori un licenciement immédiat déjà prononcé.

5.1.3 Pour l'instance préalable, l'allégation de X., selon laquelle elle aurait signifié en date du 9 mai 2011 un nouveau licenciement à A. pour s'être accordé des vacances de son propre chef, aurait été invoquée tardivement et ne saurait dès lors être prise en considération. X. n'argumente aucunement à propos de ce constat de la cour et affirme uniquement que seuls les motifs de renvoi ayant existé le 9 mai 2011 sont à retenir. Cette assertion ne prouve en rien le caractère arbitraire du constat de l'instance





Illustration: Livia Lüthi

préalable, ce d'autant que cette dernière aurait retenu à bon droit que X. s'est bornée, le 9 mai 2011, à remettre à A. la lettre du 21 avril 2011. Il ressort en effet clairement de ladite missive («Au vu de la situation économique actuelle, je dois malheureusement vous faire part de ce que X. a décidé de mettre fin aux rapports de travail avec vous à compter du 22 avril 2011») que X. avait déjà arrêté sa décision le 21 avril 2011. Aussi, le congé a bel et bien été signifié le 21 avril 2011, comme l'a affirmé à bon droit l'instance préalable.

Selon la jurisprudence citée, seul peut constituer un juste motif au sens de l'art. 337 CO un événement survenu avant la notification du licenciement immédiat, soit antérieur au 21 avril 2011. Dès lors, X. ne saurait invoquer le fait que les vacances prises par A. de son propre chef après la date en question auraient justifié la résiliation sans délai des rapports de travail.

5.2. De plus, X. fait valoir que, contrairement à l'avis de l'instance préalable, il existait déjà suffisamment de motifs propres à justifier un congé immédiat à la date du 21 avril 2011. Elle soutient qu'il faut tenir compte du comportement de A. dans son ensemble: ce dernier aurait quitté sans aucune justification son poste de travail le 21 avril 2011, se serait rendu fortement suspect d'un vol aux yeux de X. et, enfin, aurait fourni du travail insuffisant et refusé depuis le

mois de janvier 2011 de communiquer des décomptes des prestations de travail. Les rapports entre employeur et employé en auraient été ébranlés, des conditions propres à justifier un renvoi immédiat en date du 21 avril 2011 déjà.

5.2.1 Ce point de vue soutenu par X. ne tient pas. Lorsque la cause d'un licenciement ne se résume pas à un comportement fautif isolé dont l'employé se serait rendu coupable, mais à un cumul d'attitudes contestables qui, en elles-mêmes, ne sauraient justifier un renvoi immédiat, une telle décision n'est admissible, selon la jurisprudence, qu'à la suite d'une répétition de la violation des obligations contractuelles après une mise en garde expresse.

5.2.2 L'instance préalable a relevé sans enfreindre le droit fédéral que lesdites violations considérées isolément n'auraient pas été d'une gravité telle qu'il eût été impossible d'exiger de X. de poursuivre les rapports de travail. Aucun des manquements dont A. se serait prétendument rendu coupable aurait autorisé X. à le licencier avec effet immédiat.

X. n'aurait jamais prétendu que A. se serait trouvé dans l'incapacité totale d'assumer la tâche qui lui était confiée, raison pour laquelle les prestations insuffisantes de sa part n'auraient pas constitué un juste motif de licenciement immédiat. Il en va de même de la non-communication de rapports sur les prestations de travail fournies de janvier à avril 2011 et du prétendu vol commis par A., cela dans la mesure où X. a admis de poursuivre les rapports de travail durant deux mois encore malgré les soupçons nourris à son encontre. Ce faisant, l'entreprise a perdu son droit à prononcer un licenciement immédiat. L'instance préalable constata également que le fait pour A. de quitter sans autorisation son poste de travail en date du 21 avril 2011 n'aurait pas suffi à justifier un licenciement immédiat. Enfin, la prise de vacances par ce dernier du 21 avril au 9 mai 2011 n'aurait pas pu être retenue non plus dans la mesure où au jour du licenciement (21 avril 2011) cette circonstance était encore totalement ignorée.

5.2.3 L'instance préalable n'a pas constaté que X. aurait adressé la moindre mise en garde à son employé contre son comportement, argument que l'entreprise n'a pas soulevé non plus. Dès lors, la cour est partie du principe, sans enfreindre le droit fédéral, qu'aucun des manquements reprochés à A. n'a justifié son licenciement avec effet immédiat par X. en date du 21 avril 2011.

5.3 Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre avec l'instance préalable qu'au moment où le licenciement a été signifié (21 avril 2011), il n'existait aucun motif grave autorisant un licenciement immédiat. Ce dernier était par conséquent injustifié.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse

18 mars 2013 (4A_559/2012)

(Traduit de l'allemand)

Jugement

Licenciement immédiat pour cause de harcèlement sexuel

Si un harcèlement sexuel justifie un licenciement immédiat, il doit être jugé dans chaque cas individuellement. Le harcèlement doit être vu, en particulier, dans le contexte du type de travail, de l'âge et de la fonction de travail de la victime.

Faits

A. a travaillé depuis le 1^{er} octobre 2009 auprès de X. en qualité de cuisinier. Le 17 septembre 2010, il a été congédié sans délai en raison d'un comportement inacceptable à l'égard d'une apprentie L. (harcèlement sexuel). A. a fait opposition.

Extraits des considérants

Des contacts physiques apparemment fortuits peuvent constituer un harcèlement sexuel. La question de savoir s'ils ont effectivement une connotation sexuelle doit être appréciée au regard des circonstances concrètes. Or, tel n'était pas le cas lorsque A. a empoigné le cou de L. Ce contact physique paraît au contraire avoir été lié au travail, ce d'autant que L. a fait valoir que A. voulait changer de plaque à gâteaux pendant qu'elle devait servir des clients. L'endroit touché, soit le coude, ne constitue pas une partie particulièrement sensible du corps où l'on ne saurait tolérer le moindre attouchement. Par ailleurs, il ne s'est pas agi d'un chatouillement ou d'une caresse, geste susceptible d'être interprété comme une avance dans nos conceptions. Se faire tirer le bras afin de pouvoir déplacer une plaque ne devrait

pas être interprété normalement comme un attouchement par une femme. Mais toucher les cuisses, les épaules ou les fesses constitue du harcèlement sexuel si l'acte est commis de manière délibérée dans le but d'importuner. De même, le fait pour A. de promener volontairement et de manière gênante ses doigts sur le cou et la nuque de L. en accompagnant le geste d'une remarque grivoise selon laquelle il connaît les désirs des femmes relève incontestablement du harcèlement sexuel.

Par ailleurs, comparativement au geste de tirer un bras en arrière, celui de mettre les deux mains sur les hanches va au-delà de contacts physiques quasi inévitable dans une activité telle que celle de la restauration, avec des espaces exigus et des moments de stress intense. Il est inconvenant de saisir une collaboratrice à deux mains par les hanches pour la prier simplement de se déplacer. Le fait même que A. affirme l'avoir poussée «délicatement» est révélateur d'un harcèlement sexuel.

Au regard du contexte aussi, notamment du type de travail, de l'âge et de la position de la victime, les comportements cités sont constitutifs d'un harcèlement sexuel. Il s'agissait d'une jeune

filles d'à peine 15 ans, occupée depuis quelques semaines seulement au sein de l'exploitation de X. en qualité d'apprentie.

Tous les actes de harcèlement ont été effectivement ressentis comme des avances non souhaitées et inconvenantes.

En résumé, les attouchements au cou et à la nuque de L. accompagnés d'une remarque de A. selon laquelle il savait ce que désirent les femmes de même que poser les mains sur ses hanches sont à considérer comme un harcèlement sexuel établi.

Parvenu à ce point, on se demandera si le harcèlement sexuel commis par A. a revêtu une ampleur justifiant une mise à pied immédiate. En cas d'atteinte à l'intégrité sexuelle de collaborateurs, un



Quelles sont les conséquences si l'employeur engage une personne sans permis de travail?
Une différence salariale entre collaborateurs qui exercent la même activité est-elle justifiée?
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

Commande:
bestellungen@arbeitgeber.ch
www.employeur.ch
Téléphone: +41 (0)44 421 17 17



Illustration: Livia Lüthi

sion avec son supérieur et que même cette mesure n'a pas empêché une confrontation entre A. et la jeune fille fait apparaître clairement qu'une poursuite des rapports de travail ne pouvait plus être exigée de la part de X. S'il avait gardé A. à son service, X. aurait risqué de se voir reprocher le cas échéant une grave violation de son devoir de protection.

A. a été suffisamment averti. En raison de dérapages se rapportant à la collaboratrice S., X. avait déjà informé A., le 26 mars 2010, qu'il se réservait de prendre d'autres mesures à son endroit en cas de récidive. Par cette mise en garde, la menace de sanctions avait pris un tour beaucoup plus sérieux, propre à faire apparaître tout nouvel incident sous un jour encore plus grave au regard de la bonne foi. Au travers de cet avertissement et de la mise en garde renouvelée par son supérieur hiérarchique, A. a été suffisamment averti de ce que X. n'entendrait plus tolérer de tels agissements. A. devait savoir qu'en cas de nouveau manquement, il s'exposait à un renvoi immédiat.

Globalement, on peut admettre que, compte tenu de l'avertissement donné, qu'il existait un juste motif de résilier les rapports de travail sans délai.

Recueil de jugements du Tribunal des prud'hommes de Zurich (décision AN100887 du 23 janvier 2012) (Traduit de l'allemand)

licenciement sans avertissement est admis, mais il va de soi que tout harcèlement sexuel n'autorise pas à décréter un renvoi sur le champ. En pareille situation, il y a lieu d'examiner si son intensité est telle que le maintien des rapports de travail ne peut plus être exigé. De légers manquements ne justifient un congé immédiat que dans l'hypothèse d'une récidive après mise en garde.

Les avances de A., en tant que telles, ne constituent pas des actes de harcèlement sexuel particulièrement graves susceptibles d'ébranler gravement, voire d'anéantir les rapports de confiance que suppose un contrat de travail. Toutefois, lors du premier incident du 14 septembre 2010, A. a déjà été mis en garde par son chef, ce qu'il ne conteste pas. Celui-ci lui a exprimé sa désapprobation à A.,

dont il avait observé la tendance à se tenir à une distance anormalement faible de L. dans le cadre du travail, ce d'autant que cette dernière était très jeune. Néanmoins, il a réitéré ses actes de harcèlement sexuel le 17 septembre 2010.

Se fondant sur son devoir de protection selon les art. 328 al. 1 et 345 CO, X. était en droit de refuser le comportement de A. Notamment après le second incident, il ne pouvait plus partir de l'idée qu'il s'agissait d'un dérapage isolé et qu'une récidive était exclue. L'employeur a le devoir de protéger ses collaborateurs, surtout les jeunes et les apprentis, contre toute forme de harcèlements, agressions et atteintes à la personnalité. Le fait que L. ait été déplacée dans un autre service après discus-

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

L'immigration et ses avantages économiques

La libre circulation des personnes a des effets positifs

L'économie suisse et l'Etat ont grandement bénéficié de la libre circulation avec l'UE/AELE et le retour à un système de contingentement, tel celui que réclame l'initiative de l'UDC, serait une mauvaise idée: c'est ce que confirme une récente étude du Centre de recherches sur le marché de l'emploi et l'économie industrielle de l'Université de Bâle. Le professeur George Sheldon, responsable de l'étude, en résume les principaux enseignements. **Par le Prof. George Sheldon**



Photo: m. à d.

Le professeur George Sheldon lors de la conférence de presse de l'Union patronale suisse.

Bon nombre des actuelles peurs et préoccupations de la population suisse sont liées à l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE. Certains considèrent que l'accord a déclenché une immigration de masse et qu'il faut donc agir contre, comme l'exprime le titre de l'initiative populaire. D'autres argumentent du chômage élevé parmi les étrangers résidant en Suisse et de la ponction ainsi engendrée dans la caisse fédérale.

Il y a aussi ceux qui ont peur de perdre leur emploi à cause des immigrants ou de voir leur revenu diminuer du fait de la concurrence accrue sur le marché du travail, des phénomènes que les mesures dites d'accompagnement sont censées contrer. Enfin, d'autres pensent que – économiquement parlant – l'immigration n'a pas apporté grand-chose à la société et donnent pour preuve que le produit intérieur brut par habitant, mesure courante pour la prospérité d'un peuple, n'a guère progressé depuis l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes en juin 2002.

Diminution des retours au pays et sédentarité croissante des immigrés

Notre étude montre que la plupart de ces inquiétudes sont infondées. Les recherches menées dans ce contexte ont notamment établi que:

- L'accord sur la libre circulation des personnes n'a pas déclenché d'immigration de masse. La forte augmentation de l'effectif d'étrangers est due essentiellement à l'immigration depuis des pays du nord de l'UE-17/AELE ou non européens, qui a commencé au milieu des années 1990 sous l'ancien régime des contingents et culminé en 2002, année où l'accord sur la libre circulation des personnes entrerait en vigueur. Depuis, le mouvement migratoire tend à ralentir. La population résidente de nationalité étrangère continue pourtant d'augmenter, parce que le nombre de retours au pays diminue davantage et que les immigrés sont devenus plus sédentaires.
- Seule une faible part de l'augmentation que l'effectif de ressortissants d'États de l'UE affiche

depuis 2002 s'explique, dans les statistiques, par l'accord sur la libre circulation des personnes. Tout juste 28 pour cent sont imputables à l'entrée en vigueur de l'accord, dont seuls 2 pour cent sont le fait avéré d'un flux migratoire renforcé. Le reste est dû à la sédentarité grandissante des ressortissants de ces pays. La prolongation de un à cinq ans consentie dans le cadre de l'accord sur la libre circulation des personnes pour le premier permis de séjour accordé aux nationaux d'États membres de l'UE/AELE en est une cause probable.

- L'immigration en hausse dès le milieu des années 1990 était accompagnée d'un niveau d'éducation sensiblement accru de la main-d'œuvre étrangère entrant en Suisse. Avant 1990, plus de 50 pour cent des travailleurs recrutés à l'étranger n'avaient pas de formation professionnelle et moins de 20 pour cent étaient titulaires d'un diplôme universitaire. La situation actuelle est tout autre. Cela s'explique par les tendances longues englobant aujourd'hui tous les marchés de l'emploi des nations industrialisées modernes et renforçant la demande des entreprises à la recherche de main-d'œuvre hautement spécialisée plutôt que peu qualifiée. Dans la mesure où l'offre correspondante est insuffisante en Suisse, les efforts de recrutement se tournent vers l'étranger.
- Le taux de chômage plus élevé parmi la population étrangère n'est pas dû à l'accord sur la libre circulation des personnes, mais au grand nombre de travailleurs souvent sans formation

professionnelle recrutés par les entreprises suisses jusqu'au milieu des années 1990 et pour lesquels il n'y a plus assez de débouchés.

- L'économie suisse a bénéficié de l'immigration depuis l'espace UE/AELE qui a suivi l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes. Un tiers environ de la croissance économique réalisée de 2003 à 2009 peut y être attribué. Le rythme de la croissance, la productivité du travail et le produit intérieur brut par habitant se sont également améliorés grâce aux immigrés de l'UE-17/AELE. Si l'on a cherché en vain jusqu'ici des effets analogues à une plus grande échelle économique, c'est parce que, selon les derniers relevés, les étrangers de l'UE/AELE entrés après 2002 ne représentent que 6 pour cent de la population résidente permanente et 7 pour cent de la population active. Il est donc totalement irréaliste de s'attendre à un grand impact au niveau macroéconomique.
- Actuellement, l'État profite lui aussi de l'immigration. Les revenus annuels du fisc helvétique sont estimés à 15 000 francs par ménage d'immigrés venus de l'espace UE/AELE car, à travers leurs impôts et cotisations, les étrangers versent plus à la caisse de l'État et aux assurances sociales qu'ils ne touchent de subventions et de prestations fédérales. Cela ne durera pas éternellement. En présumant que les autres conditions restent identiques, l'excédent tendra vers zéro d'ici à 40 ans environ car les jeunes immigrés vieillissent et s'établissent

de manière permanente. Jusque-là, l'excédent aura atteint la somme imposable – ou valeur actuelle – de 270 000 à 300 000 francs par famille d'immigrants venant de l'espace UE-17/AELE.

- Pour la main-d'œuvre locale, l'immigration et le recrutement plus fréquent à l'étranger n'ont pour l'instant guère eu d'impact sur la situation sur le marché de l'emploi. Les salaires et les taux d'occupation n'ont pas vraiment souffert de l'immigration.

Le système des contingents n'est pas économique

Dans ce contexte, une résiliation de l'accord sur la libre circulation des personnes et le retour au régime des contingents ne sont pas judicieux du point de vue économique. D'une part, une telle mesure ne résoudra pas la situation car les contingents n'ont encore jamais permis de limiter la croissance de la population étrangère. Leur inefficacité tient au fait que, dans le passé, ils s'orientaient finalement toujours vers les besoins de l'économie et que, même dans un système contingentaire, la majeure partie de l'immigration (par exemple regroupement familial) n'est soumise à aucune limitation. Rappelons également que l'augmentation de la population étrangère est aujourd'hui surtout due à la diminution du nombre de retours au pays, un phénomène qu'aucune politique d'admission ne peut influencer de manière significative.

D'autre part, une résiliation de l'accord sur la libre circulation des personnes n'apporterait aucun avantage notable. Au contraire, elle remettrait fondamentalement en question la capacité de négociation de la Suisse et risquerait ainsi d'affecter d'autres domaines. En plus, la Suisse perdrait les avantages conférés par les autres accords bilatéraux. De notre avis, une stratégie politique s'engageant dans cette voie serait loin du compte. ■

Que veut l'initiative de l'UDC?

L'initiative «contre l'immigration de masse» demande d'introduire des contingents annuels pour les immigrés, les requérants d'asile et les frontaliers. Elle exige que les emplois soient pourvus dans le respect du principe de la préférence nationale et que le droit au séjour durable, au regroupement familial et aux prestations sociales soit limité. Le Conseil fédéral devrait renégocier tous les traités internationaux contraires à l'initiative dans un délai de trois ans. Les principaux traités touchés seraient l'accord sur la libre circulation des personnes et, par effet d'entraînement, l'ensemble du premier volet des accords conclus avec l'UE. Le peuple et les cantons se prononceront sur l'initiative le 9 février 2014. ■

Cet article est basé sur l'exposé que le prof. George Sheldon a tenu lors de la conférence de presse de l'Union patronale suisse. Cette étude est disponible sous: www.arbeitgeber.ch

L'initiative de l'UDC n'a pour la Suisse que des inconvénients

L'initiative «contre l'immigration de masse» exige l'introduction de contingents annuels pour toutes les catégories d'immigrants. Elle met ainsi en danger la libre circulation des personnes et les accords bilatéraux avec l'UE, partant le fondement même du succès économique de la Suisse. De plus, elle nous ferait régresser vers une économie planifiée bureaucratique.

Durant les dix années qui viennent, la génération du baby-boom partira à la retraite. De nombreux emplois devront alors être repourvus. Pour cela, les entreprises suisses devront pouvoir engager aussi des spécialistes étrangers. Malgré la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, elles peinent déjà parfois à trouver les personnes dont elles ont besoin. Une étude conduite par Man-

«La Suisse a réussi à s'imposer comme l'un des pays les plus compétitifs du monde.»

power en 2013 a révélé que 37 pour cent des entreprises manquent de personnel qualifié. Nombreuses sont les branches qui ont besoin de la main-d'œuvre étrangère. Parmi elles figurent non seulement le domaine des soins et de la santé, mais aussi l'informatique, la pharmacie, l'industrie, la restauration et l'hôtellerie, les entreprises de la construction et l'agriculture. Les besoins augmentent quand l'économie se porte bien. Il en a toujours été ainsi, y compris avant l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes (voir graphique).

Deux voies d'accès sont prévues pour l'admission des travailleurs étrangers sur le marché du travail. La première est réservée aux ressortissants des pays de l'UE et de l'AELE dans le cadre de la libre circulation des personnes. Les spécialistes hautement qualifiés provenant d'États tiers et leur famille doivent em-

prunter la seconde voie d'accès. Ils ne peuvent être embauchés que si les entreprises suisses ne trouvent pas la main-d'œuvre adéquate en Suisse ou dans l'UE/AELE. Le Conseil fédéral fixe chaque année des contingents. Ce système garantit que les travailleurs en provenance des pays hors UE soient essentiellement des spécialistes hautement qualifiés.

La politique des contingents ne fonctionne pas

Faisant fi des succès de la nouvelle politique migratoire, les auteurs de l'initiative «contre l'immigration de masse» veulent revenir à un système de contingents. Il incomberait à des services de l'État de décider qui est utile ou non sur le marché du travail. Pourtant, ni la Confédération, ni les cantons ne veulent le retour de ce système qui ne s'était pas révélé probant dans le passé. Il occasionne une bureaucratie considérable et, partant, des coûts à la charge des entreprises et de l'État. Il est de surcroît pesant et inefficace, car des contingents ne peuvent jamais correspondre au besoin effectif de main-d'œuvre. Les branches plus petites ou des entreprises auraient de la peine à faire connaître leurs besoins et à obtenir rapidement les permis nécessaires.

L'UDC se trompe sur un autre point: la libre circulation des personnes n'a pas entraîné une «immigration de masse». A long terme, l'immigration en Suisse est même en recul depuis 2002. Elle a enregistré un pic au milieu des années 90, c'est-à-dire lorsque l'ancien système de contingents s'appliquait. Dans les années qui ont suivi, l'émigration n'a cependant plus évolué au même rythme que l'immigration, de sorte que la po-

pulation étrangère a fortement augmenté. Dans l'ensemble, les immigrants s'établissent plus durablement. Un système de contingents comme le réclame l'UDC n'aurait donc aucune influence sur cette évolution.

L'initiative obligerait à dénoncer les accords bilatéraux

L'accord sur la libre circulation des personnes est entré en vigueur en 2002. Il constitue l'un des sept premiers accords entre la Suisse et les États membres de l'UE. Ce premier volet régit le accès au marché intérieur européen. Les accords bilatéraux I sont juridiquement liés entre eux par une clause dite «guil-lotine». Ils ne peuvent être dénoncés séparément ni par la Suisse, ni par l'UE. Ils ne peuvent être dénoncés qu'en bloc.

Affiche publicitaire contre l'initiative de l'UDC.



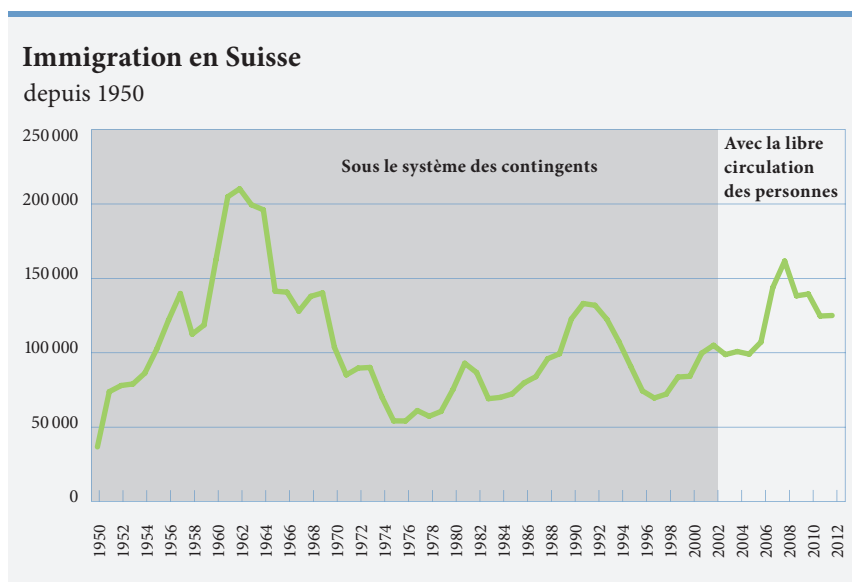
Contrairement aux allégations de ses auteurs, l'initiative «contre l'immigration de masse» n'est pas compatible avec l'accord sur la libre circulation. Le droit de chercher un travail dans un pays membre de l'UE et de s'y établir avec sa famille est une liberté fondamentale du marché intérieur européen. L'initiative veut abolir ce principe en Suisse en fixant des plafonds annuels. C'est avec ce mandat constitutionnel dans le dos que le Conseil fédéral devrait entreprendre de nouvelles négociations. L'UE ne disposerait d'aucun moyen pour continuer d'accorder l'accès au marché intérieur à notre pays si celui-ci n'est plus prêt à respecter l'une de ses règles de jeu fondamentales. Aucun des États membres ne l'accepteraient. Les nouvelles négociations seraient vouées à l'échec.

Énorme pression pour le Conseil fédéral

A cela s'ajouterait un problème de calendrier. L'initiative ne laisse que trois ans au Conseil fédéral pour adapter l'accord. Or, si l'initiative était acceptée, la procédure législative en Suisse durerait déjà entre un et deux ans. Le Conseil fédéral subirait une énorme pression et se trouverait dans une position défensive face à l'UE. Si les dispositions d'exécution ne devaient pas encore être en vigueur trois ans après l'acceptation de l'initiative, le gouvernement devrait édicter les dispositions d'application par voie d'ordonnance. Le non-respect de la libre circulation des personnes contraindrait l'UE à dénoncer les accords bilatéraux I.

Hausse des salaires et gains de productivité

Il faudrait plusieurs décennies d'intenses efforts diplomatiques pour aplanir l'accès au marché intérieur européen. Un marché qui compte 500 millions de clients potentiels et où l'industrie suisse d'exportation écoule plus de la moitié de ses produits et réalise tous les jours un chiffre d'affaires de 325 millions de francs en moyenne. Ce succès économique profite au pays tout entier. Depuis l'entrée en vigueur des accords bilatéraux, 565 000 emplois ont été créés en Suisse selon les chiffres du Secrétariat



d'État à l'économie (SECO). Durant la dernière crise économique mondiale, la Suisse a réussi à maintenir son taux de chômage à un bas niveau (3,1 pour cent actuellement) et à s'imposer comme l'un des pays les plus compétitifs et les plus innovants du monde.

Un regard sur l'évolution des salaires réels met en évidence que la réussite économique de la Suisse profite non seulement aux entreprises, mais aussi à la population. Entre 1992 et 2002, les salaires réels progressaient de 0,2 pour cent en moyenne par an. Depuis l'entrée en vigueur des accords bilatéraux I, ce chiffre est passé à 0,6 pour cent en moyenne par an. La productivité a également augmenté. Depuis 2002, le gain de productivité s'élève à 4500 euros par habitant (en données corrigées du renchérissement et du pouvoir d'achat). Au cun de nos pays voisins n'affiche une telle hausse.

Une initiative pleine de points faibles

L'initiative «contre l'immigration de masse» nuit à la Suisse, car:

Elle menace de faire passer les accords bilatéraux I à la trappe:

La Suisse a énormément profité de l'accès au marché intérieur européen. La productivité et la prospérité ont augmenté, la place économique est attrayante, innovante et compétitive. L'initiative met en danger ce modèle de réussite. Du fait de son incompatibilité avec les accords bilatéraux, elle menace de faire passer à

la trappe l'entier du premier volet d'accords négociés avec l'UE.

Elle aggrave la pénurie de personnel qualifié:

De nombreuses entreprises ont aujourd'hui déjà de la peine à trouver des spécialistes qualifiés en nombre suffisant. Compte tenu du vieillissement de la population et de la bonne santé de l'économie, la situation devrait s'aggraver dans les années qui viennent. L'initiative rendrait l'engagement de personnel qualifié encore plus difficile pour les entreprises et placerait de nombreuses branches face à de sérieux problèmes.

Elle crée d'un monstre bureaucratique:

L'introduction de contingents étatiques pour les immigrés et les frontaliers, ainsi que leur réexamen permanent donneraient naissance, dans la Confédération, les cantons et les entreprises, à une énorme machine bureaucratique dont les coûts devraient être supportés finalement par les contribuables et les consommateurs. L'initiative mélange en outre la politique d'asile et la politique du marché du travail de manière inadmissible. La Suisse a le devoir d'examiner consciencieusement toutes les demandes d'asile. Les contingents rigides que réclame l'UDC ne sont pas possibles en vertu du droit international. ■

Cet article est basé sur un document («dossier politique») d'Economiesuisse. Pour plus d'informations sur les accords bilatéraux et la campagne contre l'initiative de l'UDC: www.bilaterale.ch

Plus d'informations:
Zürichsee Werbe AG, Pietro Stuck
Tel. 044 928 56 17, Fax 044 928 56 00
arbeitgeber@zs-werbeag.ch
www.zs-werbeag.ch

Vous pouvez insérer ici votre annonce publicitaire.

**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**



La passerelle vers
l'emploi
depuis 1972

Soutenez IPT dans la construction de perspectives professionnelles pour les personnes en difficulté face au marché du travail ou atteintes dans leur santé

Spécialiste de la réinsertion professionnelle, IPT collabore étroitement avec le système d'assurances sociales, les médecins, les assureurs privés et les entreprises. En 2012, 2'675 personnes ont participé à notre processus de réinsertion. Plus de 40% des personnes prises en charge avec un objectif de placement ont trouvé un emploi.

En plus des mandats courants, nous accompagnons gratuitement chaque année plusieurs centaines de personnes ne bénéficiant d'aucune aide publique. Par votre don, vous leur offrez l'opportunité de retrouver un travail et nous permettez de poursuivre notre action.

Les entreprises souhaitant témoigner de leur responsabilité sociale peuvent également s'engager à nos côtés en rejoignant notre Club Entreprises.

Informations et adhésion sur www.fondation-ipt.ch

Fondation privée
Sans but lucratif
D'utilité publique



CCP 10-6314-8

Fondation IPT, rue de la Clergère 1, 1800 Vevey

Libre circulation des personnes (LCP)

Ne pas mettre en danger un modèle performant

La Suisse est largement redevable à la libre circulation des personnes du bon fonctionnement de son marché du travail, ainsi que de sa prospérité actuelle. N'hypothéquons pas celle-ci à la légère! **Par Valentin Vogt**

La Suisse est l'un des pays les plus compétitifs au monde. Cela a des effets positifs. Notre produit intérieur brut par habitant est l'un des plus élevés de la planète. Notre taux d'occupation est également l'un des plus hauts. Et nos salaires augmentent. L'an dernier, les salaires réels ont progressé de 1,5 pour cent. Notre prospérité se renforce continuellement. Et ce, malgré une crise économique et financière mondiale.

Un grand besoin de spécialistes

Le succès et la prospérité ne tombent pas du ciel. Notre compétitivité internationale se fonde sur le changement. De place industrielle traditionnelle, la Suisse s'est transformée en une économie de services et un centre de production à fort coefficient technologique. Nos produits, recherchés dans le monde entier, s'appuient sur une recherche et un développement extraordinaires.

Afin de fabriquer des produits si demandés et de réaliser des performances aussi poussées, les entreprises suisses ont besoin de la main-d'œuvre spécialisée européenne. En effet, les entreprises ne parviennent pas à satisfaire leurs besoins avec la main-d'œuvre spécialisée autochtone. Il n'y a pas assez de spécialistes et ce dans plusieurs branches. La pénurie est surtout frappante dans le domaine des professions MINT, c'est-à-dire pour des travailleurs ayant une base scientifique. En Suisse, il manque 16 000 ingénieurs environ. En tant que représentant d'une entreprise active dans un domaine de haute-technologie, je le constate quotidiennement.

Les perspectives pour l'avenir sont également sombres. Ainsi, l'an dernier, les entreprises de l'industrie MEM n'ont pas trouvé preneur pour 5 pour cent

environ des places d'apprentissage. En tant que président de l'Union patronale suisse, je sais que ce problème concerne également de nombreuses autres branches. Depuis la branche de la restauration et de l'hôtellerie aux prestataires de services, en passant par la chimie et la pharma.

C'est pour cette raison que la LCP revêt une importance cruciale pour les entreprises. Elle garantit que l'économie puisse embaucher en Europe la main-d'œuvre dont elle a besoin. Et ce rapidement et aisément, soit sans charges administratives lourdes. La résiliation de l'accord sur la LCP isolerait la Suisse et entraînerait la disparition des accords bilatéraux. Cela reviendrait à imposer un carcan à l'économie. Cela se traduirait par des coûts élevés et des charges administratives supplémentaires. Cela ressort également des conclusions de l'étude du professeur Georges Sheldon: outre les aspects économiques positifs de la libre circulation des personnes, elle atteste deux choses. Premièrement, l'immigration est de très bonne qualité. Et deuxièmement, cette immigration complète les besoins du marché du travail.

Les résultats de l'étude étaient clairement mes explications. La LCP permet aux entreprises suisses d'embaucher de la main-d'œuvre spécialisée au bénéfice d'une bonne formation. C'est pour cela que l'immigration présente une qualité élevée. Les entreprises peuvent embaucher de la main-d'œuvre spécialisée, une «denrée» de plus en plus rare en Suisse. C'est pour cela que cette immigration complète les besoins du marché du travail. Et qu'elle n'évince pas les travailleurs suisses.

Si on considère les avantages et les inconvénients de la LCP, force est de



Valentin Vogt: «L'initiative contre l'immigration de masse est impraticable».

constater que notre pays en profite – quoi qu'en disent les Cassandre. Premièrement, l'économie a besoin de main-d'œuvre spécialisée provenant des autres pays européens. Deuxièmement, les citoyens de l'UE qui se sont installés en Suisse contribuent à la croissance économique et sensiblement aussi aux recettes fiscales, ce qu'atteste l'étude du professeur Sheldon.

Nous devrions éviter de mettre en jeu à la légère le modèle auquel la Suisse doit son succès. En effet, l'option proposée par l'initiative contre l'immigration de masse n'est pas praticable. Elle alourdirait les charges administratives des entreprises et occasionnerait des coûts élevés pour les administrations publiques. En conséquence, des entreprises aujourd'hui compétitives perdraient des atouts. À la place, le chômage augmenterait tout comme les impôts, ces derniers pour financer une bureaucratie inutile. ■

Valentin Vogt est président de l'Union patronale suisse.

La distillerie Etter à Zoug

L'esprit et le flacon

Depuis près de 150 ans, la distillerie zougnoise Etter produit des spiritueux. Sa devise: qualité et tradition. En témoignent des relations de longue date avec les clients, une histoire familiale vivante ainsi qu'une solide réputation à Zoug et dans toute la Suisse. La quatrième génération dirige l'entreprise avec passion, engagement et de manière moderne, tout en respectant la tradition. Les connaisseurs de Singapour, Hongkong, Bogota et Calgary servent depuis des années les eaux-de-vie zougnoises. **Par Mirija Weber**

Une légère odeur de fermentation flotte dans l'air. Prune? Kirsch? Poire, peut-être? La senteur fruitée accompagne le visiteur jusqu'au showroom de la distillerie Etter. Eau-de-vie de cerises sauvages, vieille poire, pomme royale, et coing de barrique se côtoient avec bonheur. Les formats varient: bouteilles standard, minis, noires et élégantes, flacons nobles pour amateurs. Tout près de là brillent les verres à digestif et les sets-ca-deaux. En deux mots: Etter propose la meilleure qualité. Dans la tradition.

De la «Chriesiwasser» aux spiritueux nobles

Etter a distillé son premier kirsch en 1823, alors que l'entreprise était encore au «Berglihof», à Menzingen, une com-

mune de montagne du canton de Zoug. L'alcool de cerise avait à l'époque une fonction très pratique: soigner les pis de vaches irrités et, accessoirement, tel ou tel vague à l'âme. En 1870, Paul Etter professionnalisa son activité et fonda une distillerie artisanale au centre de la ville de Zoug. Plus d'un siècle plus tard, l'entreprise – dirigée alors par le petit-fils, Hans Etter – s'installa dans un bâtiment neuf, aux abords de la cité. Les impératifs de taille, d'exploitation et d'hygiène avaient rendu ce déplacement nécessaire.

Etter avait habilement anticipé le développement de l'entreprise. La capacité du lieu est toujours supérieure aux besoins et les surfaces de bureau et de production non-utilisées sont actuelle-

ment sous-louées. Loin de la ferme où «l'eau de cerise» était distillée, la société est devenue une PME professionnelle. Etter reste toutefois fidèle à ses valeurs et privilégie toujours l'origine, la qualité et la nature. Gabriel Galliker-Etter, gendre de Hans et Christine Etter et directeur de la société depuis 2012, résume cette attitude: «Nous ne laissons rien au hasard, tout en fabriquant un produit naturel».

Aujourd'hui, l'entreprise emploie 20 personnes et exporte 35 pour cent de sa production vers plus de 20 pays – notamment aux Etats-Unis, en Chine, à Singapour et dans les Emirats arabes unis. L'Europe est, de loin, son marché étranger le plus lucratif. «Hors de l'Europe, les eaux-de-vie sont encore peu

Etter ne travaille qu'avec des fruits indigènes, la production est aussi exclusivement helvétique et chaque bouteille porte le label «Suisse Garantie».



connues», explique M. Galliker-Etter. Le fait que l'entreprise exporte principalement vers les pays voisins n'est pas dû uniquement à la forte notoriété du produit sur le Vieux Continent. L'introduction de spiritueux vers les pays plus lointains est aussi plus onéreuse. «Si nous voulions vendre en Australie, par exemple, nous devrions payer l'impôt sur les produits de luxe».

Il en va autrement pour la vente des produits Etter dans l'UE: grâce aux accords bilatéraux et à la suppression des obstacles commerciaux non tarifaires pour les vins et spiritueux, l'exportation y est aisée. La société compte 15 importateurs généraux en Europe distribuant ses eaux-de-vie du Danemark à l'Espagne. Elle est attentive également à la qualité de ses distributeurs et détaillants. On trouve ainsi les produits Etter dans les rayons de Julius Meinl, à Vienne, ou chez Dallmayr à Munich, de même que tout autour de la planète dans les avions de Swiss et Lufthansa. Avec Swiss, Etter a, par ailleurs, une relation privilégiée: l'an dernier, la compagnie a baptisé un nouvel avion A340, dénommé «Zoug», avec du kirsch Etter!

Cent pour cent Suisse

Malgré toutes les «success stories», Etter n'a pas pris la grosse tête: «Nous voulons une croissance constante et saine...», précise M. Galliker-Etter pour décrire les buts de l'entreprise «... et avant tout faire connaître notre marque et notre label de qualité». Etter ne cherche pas les bénéfices rapides. L'entreprise défend plutôt son enracinement, la qualité de ses produits et son esprit très familial. «Dans notre branche, le seul fait que la matière première soit limitée rend impossible une forte croissance à court terme». Les fluctuations naturelles des produits – toutes les récoltes ne sont pas identiques en quantité et en qualité – exigent une gestion de l'entreprise à la fois prudente et prévisionnelle. D'autant plus qu'Etter ne travaille qu'avec des fruits indigènes. «Nos spiritueux sont suisses à 100 pour cent». De plus, l'entreprise achète ses fruits directement chez le fruiticulteur, ce qui garantit la qualité et permet de justes prix. La production est, elle aussi, exclusivement helvétique et zougnoise.

Chaque bouteille porte donc le label «Suisse Garantie». La chambre de distillation dégage une chaleur agréable, dans l'air plane à nouveau l'odeur des fruits fermentés. Les cuves en cuivre tournent à plein et le moût bouillonne dans les chaudrons. Des tuyaux enche-

«Hors de l'Europe, les eaux-de-vie sont encore peu connues.»

vêtrés s'écoule une prune claire et rayonnante. «La queue de distillation», dit M. Galliker-Etter, «goûtez-la». La fine a bon goût, une légère saveur alcoolisée s'y mêle. Toutefois, la «queue» de distillation est uniquement un sous-produit de la fabrication d'alcools. En particulier pour le distillat noble, le «cœur» de distillation est déterminant. Il renferme les meilleurs aromatisants. Alors que la tête de distillation est imbuvable, la queue de distillation peut être à nouveau distillée. La séparation de la tête, du cœur et de la queue de distillation exige beaucoup d'expérience et un nez très fin. «On se trompe si l'on croit qu'un maître distillateur doit déguster en permanence; lors de la distillation, c'est l'odorat qui est primordial», explique le directeur.

Un style personnel

La visite de la distillerie montre à quel point les processus sont sophistiqués. Une bouteille de 7 dl contient entre 7 et 15 kg de fruit, à quoi il faut ajouter beaucoup de savoir-faire et de main-d'œuvre (certaines bouteilles de la maison sont bouchées et scellées manuellement). Il ne faut pas oublier que la matière première des alcools de fruit est chère, par rapport à la vodka ou au whisky. S'y ajoute encore une taxe sur l'alcool de 8,5 francs par bouteille de 7 dl. Mais M. Galliker-Etter ne se plaint pas. Son enthousiasme pour les eaux-de-vie est communicatif.

Cette passion se reporte sur l'ensemble de la maison. Dans l'entreprise, le climat est amical et le degré de satisfaction élevé. Car dans ses contacts avec ses employés, le directeur attache de l'importance à la qualité et à la

constance. Les échanges et la compréhension les uns envers les autres importent à ses yeux. Le roulement dans l'occupation des emplois favorise la collaboration. Lui-même n'hésite pas à mettre la main à la pâte et à fouler des kilos de fruits quand c'est nécessaire. «Nous sommes une petite entreprise et chacun doit s'impliquer».

Le soin voué à la clientèle est également une affaire personnelle chez Etter. De nombreux contacts professionnels sont devenus des relations de longue date. On le voit bien en rendant visite à Gabriel Galliker-Etter. Les clients s'attardent et le directeur prend le temps d'un brin de causette. A propos: la thématique «alcool et santé» est-elle d'actualité chez Etter? «Absolument», affirme M. Galliker-Etter. «Notre slogan est qualité et plaisir – nous diffusons ainsi l'idée d'une approche responsable de l'alcool». Par ailleurs, les prix relativement élevés sont une protection contre les abus. «Ceux qui boivent des quantités irresponsables d'alcool ne recherchent pas des produits de première qualité comme les nôtres.»

Encore plus de qualité

Et l'avenir? Etter veut continuer à s'appuyer sur ses valeurs fondamentales et investir encore plus dans la qualité des produits. Pour cela, l'entreprise collabore notamment avec la HES de Zurich. De nouvelles sortes de levains, des techniques de vendange ou des méthodes de transformation y sont testées, toujours dans la perspective d'obtenir un alcool plus noble encore. Quelques nouveaux produits sont aussi dans le pipeline. Pour le marché allemand, un spiritueux à base de noisette est prévu prochainement. Les innovations sont donc un thème de premier plan, «mais sans en faire une idée fixe», précise M. Galliker-Etter.

Impossible de soutirer au représentant de la quatrième génération de la maison Etter d'autres informations sur de nouveaux produits ou procédés. «Le reste demeure un secret de famille», sourit-il, en trompant notre curiosité par une petite dégustation. La «Vieille Kirsch Barrique», ainsi qu'une liqueur festive de prune aux herbes passent bien – pas seulement par le nez. ■

Prévisions

Vigoureuse croissance en vue

Les prévisions relatives à l'évolution économique en Suisse n'ont pas été aussi réjouissantes depuis longtemps. Les tendances positives observées sur les grands marchés de l'UE pourraient renforcer encore, en 2014, l'actuelle tendance au redressement que l'on observe au chapitre des exportations. Economiesuisse table sur une augmentation du produit intérieur brut (PIB) de 2,2 pour cent. La consommation privée devrait augmenter et le chômage devrait tomber à moins de 3 pour cent.

Au cours des dernières années, l'économie suisse a bien résisté malgré la crise en Europe. Elle est d'autant plus robuste maintenant que les signes de reprise se multiplient. Il n'est donc pas étonnant que le chef économiste d'économiesuisse, Rudolf Minsch, tire un bilan positif de l'année qui s'est achevée. Tous les pays européens ne voient certes pas encore le bout du tunnel, mais les États nordiques et l'Allemagne en particulier affichent à nouveau une croissance robuste. Pour les entreprises industrielles helvétiques, cela se traduit par une augmentation nette du chiffre d'affaires, principalement dans les domaines des équipements électriques, des machines, des matières plastiques et du textile.

Les pays du BRIC (Brésil, Russie, Inde, Chine) n'ont pas pour leur part enregistré une croissance aussi élevée que ces dernières années. L'économie américaine, dont le PIB progresse de moins de 2 pour cent, reste aussi en deçà des prévisions. L'économie mondiale ne profite pas encore beaucoup de l'amélioration graduelle de la situation en Europe.

Croissance des exportations

En Suisse, les choses se présentent différemment: outre les exportateurs de marchandises, les banques et les réassureurs engrangent de meilleurs résultats et l'hôtellerie enregistre davantage de réservations de clients européens. Le marché intérieur affiche toujours une croissance stable: c'est le cas dans la construction, mais aussi dans le commerce de détail et le système de santé.

D'après Rudolf Minsch, les principales opportunités de croissance de l'économie suisse se situeront à nouveau à l'étranger en 2014: «Il faut s'attendre à de nouvelles impulsions de croissance



La hausse des exportations est aussi bénéfique pour les entreprises industrielles suisses.

pour les exportations». La reprise devrait se poursuivre en Europe et les États-Unis devraient sortir de la crise des marchés financiers. Les signaux envoyés par les exportateurs suisses sont clairs: les branches tablent sur une progression des exportations de 4,5 pour cent. Cela montre que les chocs monétaires de 2011 sont désormais digérés. Les entreprises peuvent à nouveau dégager des marges qu'elles pourront réinvestir.

Solide conjoncture

Si le moteur des exportations tourne à nouveau à plein régime, cela bénéficie aussi à l'économie intérieure. Ainsi, on peut s'attendre à ce que le taux de chômage retombe à moins de trois pour cent après une hausse saisonnière pendant les mois d'hiver 2014. L'immigration se maintient en raison de la pénurie persistante de main-d'œuvre spécialisée. Des prix stables et des taux d'intérêt très bas sont d'autres moteurs de l'économie intérieure.

La population dans son ensemble en profite: une augmentation des salaires nominaux d'un pour cent en moyenne

et une légère baisse des prix ont pour effet de remplir un peu plus dans le porte-monnaie de chacun. Economiesuisse table sur une augmentation de 2,1 pour cent de la consommation des ménages. L'organisation faîtière de l'économie prévoit même une progression du PIB de 2,2 pour cent.

Rudolf Minsch ne considère pas que la conjoncture est au beau fixe. La politique monétaire expansive de ces dernières années ne peut pas être poursuivie indéfiniment, sa fin s'approche inmanquablement. Il est difficile de dire quels en seront les effets négatifs sur l'économie. En outre, des questions restent sans réponse en lien avec l'Europe: des pays comme l'Espagne, l'Italie et la France n'ont de loin pas résolu leurs problèmes structurels. Indépendamment de ces risques, il y a aussi une chance que l'économie connaisse une évolution meilleure que prévu en 2014. Ce serait notamment le cas si les États-Unis accélèrent la cadence et reprennent leur rôle important de locomotive de l'économie mondiale. ■

Adolphe Ribordy

Migrants et frontaliers



Photo m. 3/d.

La Suisse une fois de plus débattrait des questions migratoires en février 2014. L'arrivée d'un grand nombre de migrants avec souvent les drames qui les accompagnent, met l'Europe en émoi. Les drames humains qui touchent chacun d'eux sont insupportables pour une âme charitable. Qui plus est, voir des femmes et des enfants périr en mer est infiniment triste. Mais une fois la compassion et la pitié du moment passées, il reste qu'à l'analyse tout cela révolte par l'accumulation de décisions erronées.

D'abord la migration est un acte et une décision personnels. Ensuite qu'on vienne d'une région sous tensions, en guerre ou en difficultés économiques d'Afrique ou d'Asie, la destination première n'est pas l'Europe mais d'abord son propre pays, une migration interne, puis les pays voisins, ensuite des régions plus lointaines. Étonnant d'entendre dès le premier pas posé sur l'île de Lampedusa un réfugié demandant de se rendre en Suède ou en Suisse! La migration des peuples et des êtres humains est aussi vieille que l'humanité. La Suisse n'a pas échappé à ce phénomène. Collective depuis Divico, contemporain de Jules César, aux Alamans, puis aux Valser dans les Alpes, l'émigration suisse fut individuelle dans les armées étrangères et vers le Nouveau monde. On notera que cette émigration individuelle était organisée au départ et sollicitée par les pays d'accueil. La plupart des migrants du 19^{ème} siècle recevaient un papier de propriété foncière agricole et ils devaient se débrouiller. Aujourd'hui, les rôles sont inversés, la Suisse accueille. Dès lors, prospérité aidant, administratifs, avocats, psychologues assis-

tants sociaux, ONG sont présents avec en bout de course une aide financière. Ce genre de migration sauvage crée des tensions dans tous les pays d'Europe. La Suisse n'arrête pas de voter sur cette question. Certains partis prospèrent sur ces migrations désorganisées.

L'histoire nous apprend aussi les dérives qui naissent des migrations non assimilées. Un peu de compassion certes, mais beaucoup de bon sens nous éviteront un jour d'ajouter des drames aux drames. Une autre migration crée des tensions: les frontaliers. Assistera-t-on bientôt à la bataille des frontaliers sur une trame de fond de bilatérales, d'impôt à forfait, de libre circulation, etc. C'est ce qui semble se profiler avec les échanges de lettres entre le ministre français de l'Economie et des Finances, Monsieur Moscovici et la ministre suisse Madame Widmer-Schlumpf ainsi qu'avec le ministre vaudois des finances Pascal Broulis.

Le contexte. La Suisse accueillait, fin 2012, 264 000 frontaliers. Plus de la moitié viennent de France soit 140 000. Plus de 90 000 d'entre eux travaillent sur l'Arc lémanique. Cela devrait fleurir le bon voisinage! Là où naissent les problèmes c'est à la fois dans la restitution de l'impôt par la France aux cantons suisses et dans le mode de perception. A ce jour, la France devrait rembourser à la Suisse près d'un demi-milliard d'impôts! Le canton de Vaud est en attente de 80 millions de francs. Le canton de Vaud retient l'impôt à la source dès lors que le travailleur est domicilié en France à plus d'une heure et demie de son lieu de travail en Suisse. Voilà de quoi alimenter une belle polémique.

Si l'on ajoute à cela les réflexes à Genève ou à Zurich, cantons qui se plaignent de trop de frontaliers, des cotisations d'assurance maladie, obligatoire en France pour les frontaliers, des pressions de l'UE sur la Suisse pour tirer tous les avantages d'un pays prospère, on mesure les tensions à venir. ■

Adolphe Ribordy est journaliste, ancien rédacteur en chef du Confédéré, Martigny, consultant du groupe Hersant et président de Radio Rhône SA.

«Lehrplan 21»

Initiation au monde de l'économie et du travail

La consultation sur le Plan d'études 21 de Suisse alémanique s'est achevée à fin 2013. Avec ce nouveau plan, les objectifs à atteindre à l'école primaire ainsi que le matériel pédagogique dans les cantons de langue allemande et les cantons bilingues sont harmonisés. Une revendication de longue date des employeurs est ainsi concrétisée. Les propos qui suivent en fournissent une appréciation dans l'optique de l'Union patronale suisse qui a pris part à la consultation.



Photo: Keystone/Georgios Kefalas

Le Plan d'études romand a été introduit dans les écoles à partir de 2011/2012 et devrait permettre aux élèves d'être mieux préparés à leur avenir professionnel.

Lors de la consultation sur le «Lehrplan 21» qui s'est achevée à fin 2013 (cf. encadré), les organisations patronales se sont penchées sur la mission de politique de la formation de l'école primaire. Outre l'intérêt général qu'elles portent à une école primaire qui doit fonctionner de manière optimale dans notre société, elles se soucient aussi des quelque 70 000 établissements de formation qui concluent chaque année autant de contrats d'apprentissage avec les jeunes en fin de scolarité.

Les deux tiers des jeunes nés la même année qui suivent une formation professionnelle initiale, par exemple de polymécanicien ou d'employée de commerce, embrassent une profession déterminée selon des critères uniformes définis à l'échelle du pays. Les jeunes doivent se soumettre à des examens de fin d'apprentissage organisés conformé-

ment aux prescriptions fédérales. Cette uniformité nationale s'impose si l'on entend assurer aux jeunes professionnels la mobilité de l'emploi et la mobilité professionnelle souhaitées et garantir aux employeurs le niveau de qualifications qu'ils peuvent attendre des titulaires de certificats professionnels.

Transparence des compétences pour les entreprises

Les plaintes formulées par l'économie à l'égard de l'école primaire sont aussi à mettre en rapport avec les différents niveaux de pilotage de la formation, régie par la Confédération au niveau professionnel et par les cantons pour la scolarité obligatoire. Les entreprises d'apprentissage doivent composer avec différents systèmes scolaires. Il en résulte que les compétences des élèves au sortir de la scolarité ne sont pas trans-

parentes et que par conséquent les estimations de résultats des écoles ne sont pas considérées comme fiables. Ce simple fait montre toute l'importance qu'il y a pour les entreprises de pouvoir comprendre quelles connaissances et savoir-faire elles peuvent attendre des jeunes en fin de scolarité. L'harmonisation des objectifs en matière de langues sur le plan régional et les descriptions transparentes des compétences du «Lehrplan 21» doivent donc être considérés comme des progrès essentiels.

Tout cela ne va pas (encore) pour autant mettre fin aux critiques souvent formulés par les entreprises à l'égard des résultats des tests constatés lors de la sélection des apprentis. Mais on disposera au moins d'une base permettant d'avoir des instruments de mesure plus ciblés et aménagés plus équitablement. Si ces outils de gestion sont générale-

ment reconnus et intégrés dans le processus de choix d'une profession et d'une école, ils pourront véritablement aider les élèves à comparer leurs performances avec les exigences scolaires attendues dans les professions qui les attirent.

Une plus forte pondération

D'une manière générale, le processus du choix de la formation et de la profession devrait se voir attribuer une plus forte pondération dans le «Lehrplan 21» que prévu dans le projet. Les jeunes devraient être soutenus pour pouvoir être à même de prendre des décisions en connaissance de cause sur leur avenir. Cette expérience des exigences requises leur sera aussi utile dans la suite de leur vie, aussi sur le plan émotionnel. Il est aussi bénéfique au système de formation de disposer des bonnes personnes au bon endroit. Cela permet de réduire les ruptures de formation inutiles et toujours pénibles pour tous ou encore de restreindre les détours scolaires. Enfin, il s'agit de faire aussi comprendre aux parents qu'à l'heure actuelle, l'entrée en apprentissage offre

les mêmes chances de formation et de carrière que le parcours qui passe par une école secondaire.

Dans l'économie comme dans la vie de tous les jours, ce sont les résultats qui comptent. C'est exactement ce que fait le plan d'études qui cible les compétences. Il ne suffit donc pas qu'un sujet soit traité dans le programme ou qu'un contenu ait été appris par cœur. L'accent est mis sur l'application, qui présuppose connaissance et compréhension. Cette conception de l'apprentissage et de l'enseignement s'est installée avec succès ces dernières années dans la formation professionnelle. Sans doute en grande partie parce qu'elle vise ce qui aide véritablement à percer dans les différentes situations du monde du travail et de la vie. Les compétences d'ordre général telles que la capacité à résoudre des conflits et l'aptitude à collaborer ou encore l'autonomie vont très largement dans ce sens.

Le projet apporte des améliorations adaptées à notre temps

Sur le plan du contenu, les employeurs jugent important que l'école primaire

fournisse aux élèves un premier éclairage équilibré, réaliste et vivant du monde de l'économie et du travail. La nouvelle discipline Economie, travail, ménage (Wirtschaft, Arbeit, Haushalt) offre cette possibilité. Sur ce point toutefois, on est surpris de constater que le travail n'est pas prioritairement mis en lien avec le revenu, l'indépendance personnelle, les possibilités de carrière et d'épanouissement, la prospérité générale. Le plan d'études est volontiers axé – conformément à l'idée maîtresse du développement durable – sur de possibles conflits d'objectifs ultérieurs. Par exemple, le thème de la conciliation des différents aspects du monde du travail (entre autres la référence au «travail sur appel») semble y tenir une place de choix. Ou encore, le plan se plaît à décrire les rapports entre travailleurs et employeurs comme des rapports de dépendance. On se demande donc si, dans cette matière et à ce niveau, la priorité ne devrait pas plutôt consister à transmettre de solides notions de base et à mettre en lumière les rapports d'interdépendance fondamentaux.

La critique suscitée par certains contenus et pondérations ne doit pas nous cacher l'essentiel. Le plan d'études en projet est incontestablement porteur d'améliorations urgentes, pratiques et modernistes. A côté de ses éléments de progrès pour la formation professionnelle et les entreprises, mentionnons notamment la facilitation des conditions de changement de domicile pour les familles ayant des enfants en âge de scolarité.

Pour le débat sur le plan d'études, il serait utile et constructif que les autorités indiquent si les contenus peuvent encore être améliorés à l'avenir, et de quelle manière. Car les objectifs de formation qui ne sont pas gravés dans le marbre doivent faire leur preuve. Il serait possible d'éviter des controverses si les processus de correction étaient rendus publics. ■

Le nouveau plan d'études est déjà une réalité en Suisse romande

Il existe en Suisse de sensibles différences culturelles, pédagogiques et de régimes de formation entre les régions linguistiques, raison pour laquelle le concordat Harnos vise l'harmonisation des plans d'études et la coordination des moyens didactiques à l'échelle des régions linguistiques. Les bases d'action sont les objectifs de formation de la Conférence des directeurs de l'instruction publique. En Suisse romande, le Plan d'études romand (PER) a été publié dès 2010 par la Conférence intercantonale de l'instruction publique (CIIP). Il a été introduit dans les écoles à partir de 2011/2012 et jusqu'en 2014/2015 – entre autres avec l'enseignement de l'allemand dès la 3^{ème} année et de l'anglais à partir de la 5^{ème}. Le plan d'études du canton du Tessin est en phase de réalisation et devrait être réaménagé d'ici à l'été 2014.

Les directeurs de l'instruction publique des cantons suisses alémaniques ont mis le «Lehrplan 21» en consultation publique jusqu'à la fin de 2013. Les principaux destinataires de la consultation sont les cantons ainsi que les institutions et organismes dont l'activité est directement liée à l'école primaire. Les réponses à la consultation sont intégrées au Plan d'études 21. Probablement dès l'automne 2014, le «Lehrplan 21» sera publié par les directrices et directeurs de l'instruction publique pour être soumis aux cantons. Après quoi chaque canton décidera en fonction de son cadre juridique propre. ■

Plus d'informations: www.ciip.ch et www.lehrplan.ch

Plus à ce sujet dans l'édition de novembre 2013 sous la rubrique Opinion de Jürg Zellweger.

Association des maisons de commerce zurichoises VZH

Politique patronale pour l'espace économique zurichois

Par les informations qu'elle fournit et l'influence politique qu'elle exerce, l'Association des maisons de commerce zurichoises VZH s'engage en faveur des intérêts qu'elle représente dans l'espace économique zurichois. Les conseils juridiques sont les principales prestations de l'association. VZH élargit la gamme de prestations qu'elle offre à ses membres et organise des manifestations et des cours sur des thèmes d'actualité de la politique patronale. **Par Markus Geiger**



Photo: Keystone/Alex Buschor

La région de Zurich offre de nombreuses places de travail. Le maintien de celles-ci reste une grande priorité pour la VZH.

Forte de 2300 membres des branches du commerce, des services, de l'industrie et des arts et métiers, l'Association des maisons de commerce zurichoises VZH est l'une des plus grandes associations patronales régionales de Suisse. «La composition du cercle de nos membres est interdisciplinaire; elle s'étend de l'entreprise individuelle aux logisticiens qui opèrent dans le monde entier. En font partie les banques, les études d'avocats, les entreprises de conseils et les entreprises industrielles, de même que les organisations sans but lucratif ou bien sûr les entreprises commerciales, soit pratiquement toutes les entreprises qui représentent l'espace économique zurichois sur les plans régional, national et international», déclare Hans Strittmatter. L'avocat dirige les affaires de VZH depuis février 2013. Avec sa petite équipe de six collaborateurs travaillant pour la plupart à temps partiel, le Secrétariat forme une petite équipe. Les prestations de VZH se concentrent principalement sur les services juridiques. «Une hotline est à la disposition de nos membres. Les renseignements sur

des problèmes de droit du travail et des assurances sociales, sur les bilatérales et les thèmes relevant de la politique patronale en général sont très demandés», affirme Hans Strittmatter.

Organisation en réseau

Une caisse de compensation familiale peu coûteuse compte aussi parmi les nombreux avantages d'une association comme VZH. Afin de renseigner nos membres sur les thèmes de politique patronale, nous publions un bulletin mensuel apprécié sous forme électronique et imprimée. VZH y commente des arrêts d'actualité, renseigne sur les nouveautés de la législation, analyse les courants politiques. Des listes de contrôle relatives à des applications pratiques ainsi que des indications sur des manifestations viennent compléter les contenus plus étoffés.

Mais VZH n'est pas seulement un fournisseur direct de prestations. Hans Strittmatter précise à ce sujet: «Nous sommes un acteur du paysage de politique économique, une organisation qui agit au

sein d'un réseau. Cette forme convient très bien à un travail interdisciplinaire.»

L'histoire des conventions collectives, un succès

L'activité de VZH est caractérisée par sa continuité qui va de pair avec un partenariat social bien rôdé depuis des décennies avec la Chambre de commerce de Zurich (KVZ). «Nos conventions collectives de travail pour les employés de commerce et de technique commerciale, le personnel de vente du commerce de détail ainsi que les représentants constituent un système de référence pour l'espace économique zurichois. On peut vraiment parler d'une success story; la CCT», précise le directeur, «est solidement ancrée dans l'économie.»

Selon lui, c'est à cette raison qu'on doit d'une part les bonnes relations entre partenaires sociaux dans leurs échanges effectifs, continus, et d'autre part à la structure hétérogène des membres, différente de celles du secteur de la construction ou des arts graphiques. Il n'en reste pas moins que «le monde du travail est en mouvement», poursuit M. Strittmatter: «Les structures et les conditions-cadre se modifient constamment. Nous devons être vigilants.»

L'offre se diversifie

Pour la direction de VZH, Hans Strittmatter mise en priorité sur une riche expérience juridique ou une connaissance solide du paysage de l'association suisse. L'essentiel est de disposer d'une équipe bien rôdée et efficace. Les conseils juridiques sont au centre des prestations. En élargissant son offre, VZH innove: «Nous accueillons notamment les propositions de modifications en provenance des multiples contacts téléphoniques que nous avons avec nos membres, ce qui nous permet de dé-

couvrir où se situent les difficultés de nos entreprises. L'association intensifie ses activités dans les domaines des manifestations et de la formation, à des conditions attrayantes. «Ainsi, nous avons commencé à proposer à nos membres des rencontres sur des thèmes d'actualité tels que l'impôt à la source, l'intégration ou prochainement les bilatérales. Un vaste public s'est montré intéressé», précise M. Strittmatter. La manifestation annuelle traditionnelle sur le droit du travail aura lieu à l'avenir deux fois par an.

«Nous nous consacrons en priorité à la politique patronale»

En même temps, VZH met au point un vaste programme de formation sur des questions concernant le droit du travail. Dans certains cas, l'association collabore avec son partenaire KVZ, actif dans le domaine des CCT qui, avec les «employés de commerce» de Zurich, dispose d'un local bien adapté à ce genre de manifestation. Les innovations mises en œuvre par le directeur concernent aussi le rapport annuel: «Il sera à l'avenir beaucoup plus svelte que par le passé parce que nous laisserons les affaires internationales aux canaux d'information actuels et que nous les remplacerons par un compte rendu exhaustif de nos propres activités. Ainsi, cet instrument servira de preuve effective des prestations de VZH.»

Travail intensif de lobbying

«Nous nous consacrons en priorité à la politique patronale», poursuit Hans Strittmatter. Celle-ci exige un intense travail de lobbying. VZH s'intéresse au

premier chef au maintien des emplois dans l'espace économique zurichois: «Nous devons tout faire pour que les entreprises se développent et réussissent à pourvoir les postes vacants en personnel spécialisé qualifié. Le niveau d'emploi, toujours bon dans nos entreprises, ne doit pas dériver vers une situation critique à cause de dispositions réglementaires», souligne le directeur.

Pour VZH, les conditions essentielles, sinon déterminantes, de l'espace économique zurichois résident dans le maintien de la libre circulation des personnes. Le facteur de l'infrastructure est, lui, tout aussi important. Cela passe par un aéroport développé de manière optimale ainsi que par un réseau de transports publics et privés efficace. Sur le plan politique, Zurich s'achemine vers des élections communales. «L'enjeu est ici de soutenir des candidats favorables à un climat propice à l'économie», conclut M. Strittmatter. ■



VERBAND ZÜRCHER HANDELSFIRMEN
ARBEITGEBER-ORGANISATION FÜR HANDEL,
DIENSTLEISTUNGEN, INDUSTRIE UND GEWERBE

Membres: 2300

Fondation: 1919

Président: M. Andres Iten

Directeur: Hans Strittmatter, avocat

Contact:

VZH Verband Zürcher Handelsfirmen
Seegartenstrasse 2

8008 Zürich

Tél. 044 211 4058

Fax 044 211 3492

info@vzh.ch

www.vzh.ch

www.employeur.ch

Main d'œuvre étrangère

Singapour: nouvelles règles d'immigration

Le ministère du Travail de Singapour a présenté fin septembre 2013, de nouvelles règles d'immigration permettant de favoriser l'emploi des salariés nationaux. Le ministre du Travail espère ainsi mettre un terme à ce qu'il appelle les «embauches discriminatoires».

Ces nouvelles règles s'appliqueront en plusieurs étapes, dont la première est fixée en janvier 2014. À compter de cette date, le salaire minimum devant être versé à un salarié de nationalité étrangère, disposant d'une autorisation de travail délivrée pour les cadres, passera de 3000 SGD (soit environ 1765 €) à 3300 SGD (soit environ 1943 €).

Favoriser le recrutement des Singapouriens

À compter d'août 2014, les entreprises de plus de 25 salariés devront publier toutes leurs offres d'emploi avec un salaire mensuel inférieur à 12 000 SGD (soit environ 7063 €) sur une base de données gérée par l'agence pour l'emploi de Singapour, pendant au moins 14 jours, avant de soumettre une demande d'autorisation de travail. Cette mesure a pour objectif de favoriser le recrutement de nationaux. Par ailleurs, le ministère du Travail et d'autres agences gouvernementales vont identifier les entreprises qui peuvent améliorer leurs pratiques en matière de recrutement et d'évolution de carrière. Il peut s'agir, par exemple, d'entreprises ayant un nombre trop faible de salariés singapouriens. Celles-ci devront alors fournir un certain nombre de données au ministère du Travail, telles que leurs procédures de recrutement. Le ministère pourra alors prendre des mesures spécifiques, s'il le juge nécessaire. Cette réforme est la dernière d'une série de mesures prises par le gouvernement au cours des dernières années pour mettre un terme à la dépendance de Singapour à la main-d'œuvre étrangère, qualifiée ou non. En effet, beaucoup de citoyens considèrent que l'afflux de travailleurs étrangers est responsable de la surpopulation du



La population de la république de Singapour s'élève à 5,3 millions de personnes, dont 38 pour cent environ est étrangère.

pays, de la flambée des prix de l'immobilier et des bas salaires. Selon le ministre du Travail, Tan Chuan-Jin, le gouvernement essaie de pousser les employeurs à donner aux Singapouriens, surtout aux jeunes diplômés et aux cadres, une chance d'accéder à l'emploi et de se développer professionnellement. Même si le pays reste ouvert à la main-d'œuvre étrangère, toutes les entreprises doivent faire un effort pour examiner les candidatures des ressortissants nationaux de manière juste.

Trouver un équilibre

Singapour a eu recours à des politiques d'immigration libérales pour alimenter en compétences et en «bras» sa croissance économique rapide au cours de la décennie précédente. Ces politiques d'immigration ont eu pour effet d'augmenter sa population de près de 32 pour cent. En juin dernier, 38 pour cent de la population du pays, qui est actuellement de 5,3 millions de personnes, était étrangère. Les citoyens singapouriens représentaient 74 pour cent de la population

en 2000, contre 91 pour cent en 1980. Les responsables politiques ont essayé de trouver un équilibre en maintenant la position de Singapour comme une destination privilégiée pour les investisseurs et les salariés étrangers, afin de compenser notamment un faible taux de natalité, tout en essayant de contenir le sentiment anti-étrangers. À ce titre, le gouvernement a, ces dernières années, renforcé les mesures de contrôle de l'immigration, y compris en augmentant les barrières financières pour les étrangers cherchant à immigrer dans le pays et parallèlement, a amélioré les prestations en matière de santé et d'éducation à destination des nationaux.

Le Directeur de la fédération des entreprises de Singapour, qui représente plus de 19 000 entreprises, a accueilli favorablement ces nouvelles règles. Il considère toutefois que celles-ci n'auront pas de résultats rapides. ■

Source: Wall Street Journal/Ministère du Travail de Singapour – in UIMM – Social International, nov. 2013

SCHLAGENDE ARGUMENTE FÜR WERBUNG IN FACH- & SPEZIALMEDIEN. HEUTE:

FACHMEDIEN FOKUSSIEREN AUF KLARE ZIELGRUPPEN! OHNE STREUVERLUST



FACHMEDIEN ERREICHEN ZIELGRUPPEN OHNE STREUVERLUST

Fach- & Spezialmedien beeindrucken durch ihre Themenbreite. Egal ob Sie Ingenieure, Ärzte, Schreiner oder Weinliebhaber erreichen wollen. Fach- & Spezialmedien sind Garanten, Zielgruppen ohne Streuverlust zu erreichen.

FACHMEDIEN ERREICHEN ENTSCHEIDER UND SPEZIALISTEN

Fachmedien sind mit 85% ^{*1)} die am stärksten genutzte Mediengattung bei professionellen Entscheidern.

FACHMEDIEN GENERIEREN DIREKTE KAUFIMPULSE

Fach- & Spezialmedien öffnen Türen im Verkauf. Sie leiten 85% ^{*1)} der Beeinflusser oder Entscheider auf die Websites der Anbieter.

*1) Quelle: B2B-Entscheideranalyse 2010 / Verein Deutsche Fachpresse

SIHLDRUCK CUBE®

KOMMUNIKATIONSWEGE DER ZUKUNFT.

Sihldruck Cube® ist ein modulares Dienstleistungspaket, welches Ihnen alle Ansprüche und Wünsche bei der Publikation von digitalen und analogen Inhalten abdeckt.

www.sihldruck.ch

