



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

September/Septembre 2010

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

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Sanierung ist nötig

ASSURANCE-CHÔMAGE

Réforme nécessaire

INTERVIEW

**Eveline Widmer-Schlumpf über
Arbeitsmarkt und Immigration**

ARBEITGEBERGESPRÄCH

**CEO Paul Note zum Erfolgsrezept
der Geistlich Pharma AG**

INTERVIEW

**Eveline Widmer-Schlumpf:
marché du travail et immigration**

INTERNATIONAL

**Conférence internationale
du Travail 2010**

**Porträt: Der Arbeitgeberverband
der Schweizer Uhrenindustrie**

**Portrait: la Convention patronale
de l'industrie horlogère suisse**



Lust auf Bildung?
Lust auf Erfolg?

Bleiben Sie nicht stehen
Sichern Sie Ihre Zukunft
Erfolg ist lernbar

Sind Sie interessiert?



ABB Technikerschule, Baden

Höhere Fachschule HF
für eidg. anerkannte Bildungsgänge

LEBENS
LANGES
LERNEN

Ihr Weiterbildungspartner

für eidg. anerkannte Bildungsgänge zum "dipl. Techniker HF"

- Betriebstechnik*
- Logistik (internationale Logistik)*
- Energietechnik
- Konstruktionstechnik
- Informatik
- Systemtechnik
- **Nachdiplomstudium** „Executive in Business Engineering“.

* Neu für Betriebstechnik und Logistik: **Einstieg auch mit KV-Abschluss möglich**

Beginn Oktober 2010

Unterlagen / Auskünfte

ABB Technikerschule
Fabrikstrasse 1, 5400 Baden
Telefon: 058 585 33 02
E-Mail: sekretariat@abbts.ch

www.abbts.ch

Die ABB Technikerschule ist
• ISO 9001, BfW und
• EDU UA zertifiziert

Informationsabende 2010

Montag, 23. August 2010, 18:15 Uhr

Eidgenössische Organisatoren-Prüfungen 2011

**Berufsprüfung für Organisatorinnen/Organisatoren
mit eidgenössischem Fachausweis
und
Höhere Fachprüfung für
Organisatorinnen/Organisatoren (Diplom)**

Prüfungsdaten (schriftliche Fächer)

Berufsprüfung: 10. und 11. Mai 2011

Höhere Fachprüfung: 9. Mai 2011

Prüfungsdaten (sonstige Fächer)

Berufsprüfung: 12. Mai – 8. Juni 2011

Höhere Fachprüfung: 25. Mai – 1. Juni 2011

Prüfungsgebühren

Berufsprüfung: CHF 2'750.–

Höhere Fachprüfung: CHF 2'750.–

Anmeldung

Bis **30. September 2010** online auf www.eop.ch

Eidgenössische Organisatoren-Prüfungen

Flughofstrasse 50, 8152 Glattbrugg

Telefon 044 809 11 66, www.eop.ch

Mail: office@eop.ch

Erwerben Sie an 5 bis 8
Nachmittagen das Zertifikat
des grössten Verbandes
in Rechnungslegung und
Controlling!

Noch letzte freie Plätze!

- Transfer Pricing: Start am 8.9.2010
- EU-MWST: Start am 6.10.2010

Vorschau 2011

- Konzernrechnung: Start am 2.3.2011
- IFRS Überblick: Start am 3.3.2011
- CH-Mehrwertsteuer: Start am 7.3.2011
- IKS und Risikobeurteilung: Start am 6.4.2011
- Swiss GAAP FER: Start am 9.3.2011

veb.ch

Lagerstrasse 1

8021 Zürich

Tel. 043 336 50 30

info@veb.ch



veb.ch

Die Unverzichtbaren.



«BÜLACHER GLAS»

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

vetropack

Mit uns sind Sie gut informiert



René Pfister ist Chefredaktor und Informationschef des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

ab Seite 14, warum sich der Schweizerische Arbeitgeberverband vehement für die ALV-Revision stark macht. Ein weiteres Highlight ist das Interview mit Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf (Seite 22). Es ist gleichsam das Abschiedsgeschenk meines Vorgängers Dr. Hans Reis, der in den Ruhestand tritt und dem wir an dieser Stelle alles Gute wünschen.

Mit der neuen Zeitschrift wollen wir Sie aber auch inspirieren und unterhalten. Etwa mit pointierten Meinungen und der regelmässigen Kolumne, für die wir prominente Autorinnen und Autoren gewinnen konnten, oder den Porträts von originellen Unternehmern und Unternehmerinnen aus aller Welt.

Mit dem neuen Konzept wollen wir den veränderten Bedürfnissen der Leserschaft Rechnung tragen und die Orientierung in der Zeitschrift erleichtern. Eines ändert sich aber nicht: Wir werden Sie auch in Zukunft mit fundierten Informationen versorgen und hohe publizistische Ansprüche pflegen. Das gilt auch für die elektronischen Kanäle, die den «Schweizer Arbeitgeber» crossmedial ergänzen. Nutzen Sie deshalb unseren Newsletter, den Sie gratis abonnieren können, und unsere Website, um sich noch schneller und umfassender über die Themen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands zu informieren (www.arbeitgeber.ch).

Ich hoffe, dass Ihnen der neue «Schweizer Arbeitgeber» gefällt und wünsche Ihnen eine anregende Lektüre. ■

Liebe Leserinnen und Leser

Mit dieser Ausgabe wird der «Schweizer Arbeitgeber» neu lanciert. Die Zeitschrift des Schweizerischen Arbeitgeberverbands erscheint künftig mit einem aufgefrischten Layout und einer neuen Struktur. Gleichzeitig stellen wir auf einen monatlichen Publikationsrhythmus um. Den zweisprachigen Modus mit einem deutschen und einem französischen Teil behalten wir dagegen bei und betonen ihn noch etwas stärker als bisher.

Neu ist vor allem auch die klarere Gliederung des Inhalts – mit festen Rubriken und einer stärkeren Fokussierung auf arbeitgeberrelevante Themen. Den Auftakt macht jeweils ein Arbeitgebergespräch – und zwar sowohl im deutschen wie auch im französischen Teil. Fest geplant sind weiter der Brennpunkt, wo wir ein Thema vertiefen, aktuelle Berichte zu den Verbandsdossiers und eine Doppelseite, die einem Mitglied gewidmet ist – diesmal der Convention patronale de l'industrie horlogère (Seite 34).

Im Brennpunkt steht zum Start die Arbeitslosenversicherung. Lesen Sie

«Schweizer Arbeitgeber»

105. Jahrgang
Erscheint monatlich

Herausgeber

Schweizerischer Arbeitgeberverband

Redaktion deutscher Teil

René Pfister (Chefredaktor)
Silvia Oppliger

Redaktionsadresse

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

Abonnementspreis

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

Abonnemente/Druck

Sihldruck AG, Zürich
044 295 97 97
www.sihldruck.ch
druckerei@sihldruck.ch
Postkonto 80-4806-3

Inserate

Lenzin + Partner GmbH
062 844 44 88
www.lenzinundpartner.ch
info@lenzinundpartner.ch

Leserreichweite

17 000 Lesende, über 50 %
Führungskräfte der obersten
Führungsetage und Firmen-
inhaber (Quelle: Leserschafts-
forschung Herbst 2008)

Titelbild

zVg/Convention patronale

37 ÉDITORIAL**38 EN BREF**

Perspectives: emploi

40 UNION PATRONALE SUISSE

Hans Reis part à la retraite

41 OPINION

Thomas Daum: quelques mots sur le «vol des rentes»

42 ENTRETIEN

Bernard Rüeger, CEO Rüeger SA

44 DROIT DU TRAVAIL

44 Délai d'opposition en cas de licenciement abusif

46 La vidéosurveillance sur le lieu de travail n'est pas absolument interdite

48 INTERVIEWEvelyne Widmer-Schlumpf:
«Nous devons maintenant remettre l'AC sur des bases saines»**51 DOSSIER**51 Assurance-chômage:
La réforme s'impose d'urgence
54 L'AC – un pilier en temps de crise**56 INTERNATIONAL**La 99^e Conférence internationale du Travail de l'OIT**59 MARCHÉ DU TRAVAIL**

L'emploi importe davantage que les hausses de salaires

60 FORMATION

Mesures à prendre dans le domaine de la formation professionnelle

61 ÉCLAIRAGE

Michel Barde

62 PORTRAIT D'UN MEMBRE

La CP au service du patronat horloger depuis trois quarts de siècle

64 PATRON À L'ÉTRANGER

Andy Pfanner, ébéniste à New York

La réforme de l'assurance-chômage

La rubrique Dossier est consacrée à la révision de l'assurance-chômage, laquelle sera soumise à votation le 26 septembre prochain. Serge Gaillard, Chef de la Direction du Travail du SECO s'exprime à ce sujet. Un oui est nécessaire afin d'éviter des charges salariales plus élevées et assainir la dette de l'AC qui se chiffre en milliards de francs. L'Union patronale suisse approuve cette révision équilibrée. **Page 51**



Des mesures équilibrées pour
une assurance chômage sûre et solidaire.

OUI le 26 septembre

Entretien avec Bernard Rüeger, CEO Rüeger SA

A l'étroit sur le marché suisse, l'entreprise Rüeger SA a amorcé il y a deux décennies le virage de la mondialisation. La précision suisse rencontre un franc succès auprès des Asiatiques, prêts à mettre le prix pour obtenir un produit de haute technologie.

Page 42

Photo: Marie-Christine Répond



Photo: CPHI

La Convention patronale

Seule organisation patronale nationale «romande», la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse veille, depuis 1937, à conférer aux entreprises de la branche horlogère et microtechnique les conditions-cadres sociales optimales. **Page 62**

La Conférence internationale du Travail 2010

Organe suprême de l'OIT, la Conférence internationale du Travail a traité, cette année, la question centrale de l'objectif de l'emploi. Elle a adopté une recommandation sur le VIH/Sida dans le monde du travail et a commencé ses travaux sur le thème du travail décent pour les travailleurs domestiques. **Page 56**

Reform der Arbeitslosenversicherung

Im Brennpunkt vor der Abstimmung vom 26. September 2010 steht die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG): Nur mit einem Ja zur Reformvorlage können höhere Lohnabzüge verhindert und die Milliardendefizite abgebaut werden. Für die Revision spricht eine Vielzahl von Argumenten – sie wird vom Schweizerische Arbeitgeberverband klar befürwortet. Weiter im Brennpunkt: Die Position des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) zur Funktion der ALV als Wirtschaftsstütze und ein Bericht zur Rolle der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) bei der Integration in den Arbeitsmarkt. **Ab Seite 14**

Interview mit Bundesrätin Widmer-Schlumpf

Gibt es eine Vertrauenskrise in der Schweiz? Wie steht es um Arbeitsmarkt und Immigration? Die Justizministerin zum Verhältnis zwischen Politik und Bevölkerung und zu Themen wie ALV, ausländische Arbeitskräfte, Ausschaffungsinitiative und Strafrecht. **Seite 22**



Bild: Silvia Opliger

Engagement für die Uhrenindustrie

Der Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (Convention patronale, CP) setzt sich schon seit 1937 für gute soziale Rahmenbedingungen und die erfolgreiche Entwicklung der Uhrenindustrie und der Mikrotechnik ein. Ein Bericht zu den wichtigsten Aktivitäten der CP und ihrer Geschichte im Verbandsporträt. **Seite 34**



Bild: CP

CEO Paul Note, Geistlich Pharma

Geistlich, einst als Leimproduzent ein Begriff, hat sich zum diversifizierten und globalen Pharmaunternehmen entwickelt. Zur Holding gehört die Geistlich Pharma AG, die in der regenerativen Biomedizin führend ist. CEO Paul Note über das Erfolgsrezept und den Standort Wolhusen. **Seite 8**



Bild: zlg

- 4 KURZ UND BÜNDIG**
Ausblick: Beschäftigung
- 6 PERSONELLES**
Ein Dankeschön an Dr. Hans Reis
- 7 STANDPUNKT**
Thomas Daum: Vom Abzocken und Renten klauen
- 8 ARBEITGEBER IM GESPRÄCH**
Paul Note, CEO Geistlich Pharma AG
- 10 ARBEITSRECHT**
 - 10 Urteil: Frist für Einsprache gegen missbräuchliche Kündigung
 - 12 Urteil: Videoüberwachung am Arbeitsplatz: Kein absolutes Verbot
- 14 BRENNPUNKT**
 - 14 Arbeitslosenversicherung: Die Revision ist nötig
 - 18 Die ALV – eine Stütze in Krisenzeiten
 - 20 RAV-Leitende über ihre Aufgabe und ihren Erfolg
- 22 INTERVIEW**
Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf
- 25 KOLUMNE**
Esther Girsberger
- 26 SOZIALE SICHERHEIT**
IV-Revision 6b
- 28 BILDUNG**
Handlungsbedarf bei Berufsbildung
- 29 ARBEITSMARKT**
Beschäftigung wichtiger als Lohnerhöhungen
- 30 INTERNATIONALES**
99. Internationale Arbeitskonferenz
- 32 SERVICE**
- 33 UNTERNEHMER IN DER WELT**
Andy Pfanner, New York
- 34 VERBANDSPORTRÄT**
Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (CP)

Johann N. Schneider-Ammann kandidiert für den Bundesrat

Swissmem-Präsident und FDP-Nationalrat Johann N. Schneider-Ammann will Nachfolger von Bundesrat Hans-Rudolf Merz werden.



Kandidiert für den Bundesrat: Swissmem-Präsident Johann N. Schneider Ammann.

Johann N. Schneider-Ammann hat seine Kandidatur am 18. August offiziell bekannt gegeben. Er folge dem «Ruf der Partei und breiter Bevölkerungskreise», erklärte er an einer Medienkonferenz im Bundeshaus. Schneider-Ammann leitet als Präsident und VR-Delegierter die Ammann Gruppe in Langenthal und ist Präsident der Swissmem, des Branchenverbands der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Die Swissmem ist Mitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Die Ersatzwahlen für die zurücktretenden Bundesräte Hans-Rudolf Merz (FDP) und Moritz Leuenberger (SP) sind auf den 22. September angesetzt. ■ (SAV)

Kooperation von ALV und Sozialhilfe soll berufliche Integration fördern

Um die berufliche Integration zu verbessern, soll die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe vertieft werden.

Die ALV und die Sozialhilfe sind zwei Sozialwerke mit unterschiedlichen Aufträgen und Zielen. Die berufliche Integration hat aber auch in der Sozialhilfe einen zentralen Stellenwert erlangt, weshalb die Schnittstellen zwischen Sozialhilfe und ALV wichtiger geworden sind. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) wurde in einer Studie untersucht, wo für eine bessere Zusammenarbeit zwischen der ALV, öffentlicher Arbeitsvermittlung und der Sozialhilfe angesetzt werden muss.

Bessere Koordination und umfassende Beratung

Die Studie liefert elf Vorschläge, wie Menschen bei der beruflichen und sozialen Integration geholfen werden kann. Die Empfehlungen beziehen sich sowohl auf die operative als auch auf die strategische Ebene. Bei der Beratung

von Sozialhilfeklienten empfiehlt sie z. B., dass sich beide Sozialwerke auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren. Die Koordination bei der Betreuung soll aber sicherstellen, dass die Klienten umfassend beraten werden.

Die Studie empfiehlt weiter, dass die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) Personen mit erhöhtem Risiko auf Langzeitarbeitslosigkeit frühzeitig der Sozialberatung melden. Im Fall einer Aussteuerung kann so eine kontinuierliche Betreuung gewährleistet werden. Umgekehrt sollen Arbeitssuchende, die bei der ALV nicht anspruchsberechtigt sind, intensiver von den RAV beraten und vermittelt werden. Deshalb zielt ein weiterer Vorschlag auf die optimierte Steuerung der RAV. Die Wirksamkeit der Vorschläge wird mit den Kantonen geprüft. Die ganze Studie unter: www.news.admin.ch. ■ (Seco)

Erste Hilfe ohne Verbandskasten

Bei einem schweren Arbeitsunfall steht ausser Frage, dass die Verletzten medizinische Hilfe brauchen. Was ist aber mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in einen Unfall involviert waren oder ihn mit ansehen mussten? Mit der neuen Broschüre «Seelische Nothilfe» hat die Suva ein nützliches Hilfsmittel für Arbeitgeber und Sicherheitsverantwortliche geschaffen.

Was tun, wenn im Betrieb ein schwerer Unfall geschieht? «Die Arbeitnehmer stehen unter Schock und oft ist auch der Vorgesetzte mit der Situation überfordert», weiss Suva-Arbeitspsychologe Ruedi Rügsegger. Es tauchen viele Fragen auf: Was mache ich am Unfalltag mit der Belegschaft? Wann soll die Arbeit wieder aufgenommen werden? Müssen die Leute ausgetauscht werden? Mit der Broschüre «Seelische Nothilfe: Was tun nach einem schweren Unfall am Arbeitsplatz» will die Suva dazu beitragen, dass psychologische erste Hilfe für Unternehmen genauso selbstverständlich ist wie medizinische Hilfe. Neben der Beschreibung der wichtigsten Massnahmen, die vorsorglich oder im Ereignisfall getroffen werden können, erhalten die Unternehmen auch Tipps zum Umgang mit den Medien. Zudem gibt es Informationen für Betroffene, Angehörige und Freunde. Bezug: www.suva.ch/waswo. ■ (Suva)



Notfall? Die Suva weiss Rat.

Erholung bei den Logiernächten

Die Zahl der Logiernächte in Schweizer Hotels und Kurbetrieben ist im ersten Halbjahr im Vergleich zum Vorjahr um 2,1 Prozent gestiegen.

Mit der Zunahme um 2,1 Prozent auf 17,5 Millionen Logiernächte schliesst das erste Halbjahr klar besser ab als vom BAK Basel prognostiziert. Zu den Gewinnern zählen die grossen Städte und die Hotels der oberen Kategorien. 42,9 Prozent aller Übernachtungen gingen auf das Konto von Schweizer Gästen. Die Nachfrage aus dem Inland stieg im ersten Halbjahr gegenüber der Vorjahresperiode um 2,9 Prozent. Dazu dürften günstige Wetterverhältnisse im Winter und die verbesserte Konsumenstimmung beigetragen haben.

Mit einem Plus von 1,6 Prozent konnte auch der Anteil ausländischer Gäste gesteigert werden. Die Entwicklung der



Die Nachfrage in den Hotels zieht an.

Logiernächte war aber je nach Markt unterschiedlich. Positiv fällt die klare Steigerung der Nachfrage aus den USA auf (plus 7,6 Prozent). Für die Sommersaison erwartet BAK Basel einen moderaten Rückgang der Logiernächte um 0,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr. ■ (Hotelleriesuisse)

Arbeitslosigkeit erneut gesunken

Im Juli ist die Arbeitslosenquote in der Schweiz gegenüber dem Vormonat von 3,7 auf 3,6 Prozent zurückgegangen. Ende Juli waren noch 142 330 Personen arbeitslos gemeldet, das waren 2143 weniger als im Vormonat, wie das Seco mitteilte. Die Arbeitslosigkeit ist damit im Monatsvergleich zum sechsten Mal in Folge gesunken. Das KOF-Konjunktur-

barometer verharrte im Juli bei 2,23 Zählern – wie im Vormonat. Vorher war es seit Mai 2009 gestiegen. In den nächsten Monaten sei nicht mehr mit einer zusätzlichen Belebung, aber mit einem kontinuierlichen Wachstum der Schweizer Volkswirtschaft zu rechnen, teilte die Konjunkturforschungsstelle der ETH mit. ■ (Seco/KOF)

Aus- und Weiterbildungskosten: Stossrichtung bei Abzügen stimmt

Die Kosten für die Aus- und Weiterbildung sollen von den Steuern abgezogen werden können – auch wenn die Umschulung freiwillig erfolgt und dem beruflichen Aufstieg dient. Die geplante Gesetzesänderung des Bundesrats sieht eine Obergrenze vor: Bei der direkten Bundessteuer sollen maximal 4000 Franken abgezogen werden können, bei den kantonalen Steuern sollen die Kantone den Betrag festlegen

können. Die Vernehmlassung ist abgeschlossen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst grundsätzlich die vorgeschlagene Stossrichtung der steuerlichen Behandlung von Aus- und Weiterbildungskosten. Damit können diese Kosten praxisorientierter und weniger restriktiv gehandhabt werden. Den maximalen Steuerabzug erachtet der SAV aber als viel zu tief. ■ (SAV)

AUSBLICK

Beschäftigung: Es geht aufwärts

Der KOF-Beschäftigungsindikator, der schon im April nach oben zeigte, legte im Juli nochmals gewaltig zu: Er liegt nun bei 11,2 Zählern. Die verbesserte Lage am Arbeitsmarkt hat sich damit klar bestätigt.

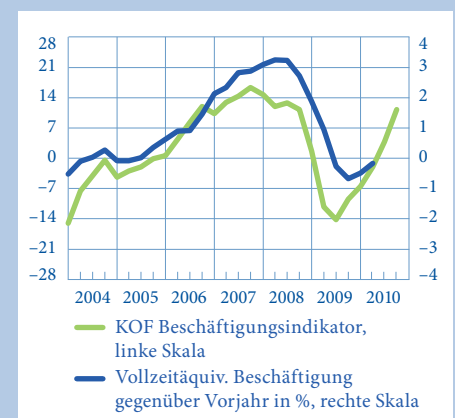
Letztmals lag der Beschäftigungsindikator im 3. Quartal 2008 so hoch – und einen Zuwachs von 7,4 Punkten gab es noch nie. Im 4. Quartal 2010 dürften die Unternehmen in der Schweiz also wieder mehr Leute anstellen. Der Beschäftigungsindikator hat einen Vorlauf von einem Quartal gegenüber der Vorjahres-Veränderungsrate und erlaubt eine frühe Einschätzung der Lage auf dem Arbeitsmarkt.

Die Betrachtung nach Branchen zeigt die unterschiedlichen Geschwindigkeiten, mit denen sich der Arbeitsmarkt erholt. Der Beschäftigungsindikator legte bei den Banken und den übrigen Dienstleistungen stark zu. Ausser beim Grosshandel lag er in allen Branchen höher als im April. In den Bereichen Projektierung und Banken erreichte er gar ein Allzeithoch. Nur im Gastgewerbe liegt er weiter im negativen Bereich. Hier ist mit einem anhaltenden Arbeitsplatzabbau zu rechnen. In allen anderen Branchen lässt der Indikator eine Beschäftigungszunahme erwarten.

(Quelle: KOF)

KOF Beschäftigungsindikator und Beschäftigung

(Beschäftigung gemäss BFS)



Quelle: KOF

Verabschiedung

Ein Dankeschön an Dr. Hans Reis

Dr. Hans Reis wird per Ende August 2010 die Geschäftsstelle des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und seinen Posten als Informationschef und Verantwortlicher des «Schweizer Arbeitgeber» verlassen und in den Ruhestand wechseln. Die erste Ausgabe der neu konzipierten Zeitschrift ist gleichsam sein Abschiedsgeschenk, für das wir ihm herzlich danken. *Thomas Daum*



Bild: Silvia Oppiger

Dr. Hans Reis an seinem letzten Arbeitstag: Im Gespräch mit Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf.

Hans Reis trat seine Stelle am 1. September 1991 an und übernahm hier die Verantwortung für die «Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung». Diese erschien damals noch wöchentlich mit durchschnittlich 24 Seiten. Im Herbst 1994 leitete er den Wechsel zum «Schweizer Arbeitgeber» ein. Aus der Zeitung wurde eine Zeitschrift, der Hans Reis ein neues Layout und einen zweiwöchigen Erscheinungsrhythmus verordnete. Auch im letzten Jahrzehnt erfolgten verschiedene Änderungen, u. a. die durchgehende Mehrfarbigkeit. Nach der neusten Überarbeitung, die Hans Reis noch ein Jahr vor seiner Pensionierung lancierte, erscheint der «Schweizer Arbeitgeber» nun als modern gestaltete Monatspublikation, kombiniert mit einem mindestens 14-täglich erscheinenden Newsletter.

Weit wichtiger als die formale Entwicklung der Zeitschrift war ihre qualitative Verlässlichkeit. Hans Reis hat es verstanden, in mehr als 500 Ausgaben arbeitgeberpolitische und darüber hi-

naus reichende Wirtschafts- und Politiken so aufzubereiten, dass sie das Interesse der Leserschaft fanden. Es gelang ihm immer wieder, kompetente Autoren und Interviewpartner zu gewinnen, und so aus dem «Schweizer Arbeitgeber» mehr zu machen als ein reines Sprachrohr des Verbands. Er setzte dabei den Massstab der journalistischen Qualität hoch an, bei sich selbst und auch bei den Mitarbeitenden. Das schätzte die Leserschaft – mehrheitlich Führungskräfte – ganz besonders. Dass er dabei auch stets auf eine gute Sprache achtete, war für ihn eine journalistische Selbstverständlichkeit.

Hans Reis war nicht nur der Motor des «Schweizer Arbeitgeber», sondern auch Medienverantwortlicher des Verbands und Mitglied verschiedener Bundeskommissionen, in denen er als begeisterter Volkswirtschaftler sein ökonomisches Fachwissen einbringen konnte. Dieses und das redaktionelle Handwerk hat er auch acht Praktikantinnen und Prakti-

Herzlichen Dank

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, danke ich sehr herzlich für Ihr Interesse und Ihre Treue, die Sie dem «Schweizer Arbeitgeber» während all dieser Jahre entgegengebracht haben. Ein grosser Dank geht auch an alle Mitarbeitenden – in der Redaktion und in der Sihldruck AG –, die mit ihrer hochstehenden Arbeit wesentlich zum Gelingen der Zeitschrift beigetragen haben. Ein Dankeschön auch an die Gastautoren und Interviewpartner, die den «Schweizer Arbeitgeber» mit ihren substantiellen Beiträgen auf vielfältige Art bereichert haben, und natürlich auch an alle Inserenten. Ich bin überzeugt, dass wir mit der Neukonzeption den Wünschen unserer Leserschaft noch besser entgegenkommen können. Dem «Schweizer Arbeitgeber» wünsche ich unter der neuen Leitung eine erfolgreiche Zukunft und Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, weiterhin eine bereichernde Lektüre dieser Fachzeitschrift.

Hans Reis

kanten mit auf den Weg gegeben, lag ihm doch der Nachwuchs besonders am Herzen. Vor allem aber war Hans Reis auch ein guter Geschäftsleitungskollege. Seine Menschlichkeit und Hilfsbereitschaft wurden rundum geschätzt.

Wir danken Hans Reis für sein grosses und beherztes Engagement beim Schweizerischen Arbeitgeberverband. Ohne berufliche Verpflichtungen wird er nun mehr Zeit für seine Hobbys, vor allem das Segelfliegen, haben. Wir wünschen ihm dazu viele gute Aufwinde, stets sichere Landungen und einen schönen aktiven Ruhestand. ■

Vom Abzocken und Renten klauen

Wenn es um sozialpolitische Revisionsvorlagen geht, packen Linke und Gewerkschaften immer wieder dieselben Kampfbegriffe aus ihrem Polemik-Werkzeugkasten. Damit wollen sie auch die notwendige Sanierung der Arbeitslosenversicherung verhindern. *Thomas Daum*



Bild: Silvia Oppliger

*Thomas Daum, Direktor
des Schweizerischen
Arbeitgeberverbands*

Das letzte Mal erlebten wir das im Abstimmungskampf zur Reduktion des BVG-Mindestumwandlungssatzes. Damals legten die Gegner der Reduktion mit den Reizworten «Abzockerei» und «Rentenklau» einen emotionalen Lärmteppich, auf dem eine sachliche Diskussion über die Folgen der steigenden Lebenserwartung und sinkenden Anlage-Renditen kaum mehr möglich war. Sie konnten so das allgemeine Misstrauen der Bevölkerung gegen die Wirtschaft für ihre Nein-Kampagne nutzen und die Vorlage deutlich zu Fall bringen.

Bewirtschaftung von Vorurteilen

Angespornt durch ihren Erfolg, attackieren die Sieger des 7. März nun nach demselben Strickmuster auch die Revision der Arbeitslosenversicherung. Als Blickfänger dient ein grosser Manager-Schuh der kleine Leute zertritt. Unter dem Claim «Abzocker belohnen, Volk bestrafen?» wird kritisiert, dass der Bund für die Verursacher der Finanzkrise Milliarden aufgewendet habe, den Opfern der Krise nun aber die ALV-Leistungen gekürzt werden sollen. Dass auf Einkommen über 315 000 Franken keine Beiträge an die Arbeitslosenversicherung bezahlt werden müssen, wird als «Gipfel» der Ungerechtigkeit bezeichnet.

Mit dieser süffigen Bewirtschaftung von Vorurteilen werden Fakten verdreht und Probleme zugeschüttet. Die ALV ist nicht wegen der Finanzkrise und ihren konjunkturellen Folgen zum Sanierungsfall geworden, sondern weil sie konjunkturunabhängig (!) unter einem Defizit von fast 1 Milliarde Franken leidet. Die Beseitigung dieses Defizits, das die langfristige Leistungsfähigkeit der Versicherung gefährdet, steht im Zentrum einer Revision, die ausgewogen sowohl auf der Beitrags- wie auf der Leistungsseite ansetzt. Es wird nicht einfach «Leistungsabbau auf dem Buckel der Schwächsten» betrieben, denn die nötigen Leistungskorrekturen nehmen auf die Beschäftigungs-Chancen und auf die soziale Lage der Betroffenen Rücksicht. Die Gegner wissen sehr wohl, dass bei einem Verzicht auf Leistungskorrekturen 700 Millionen Franken mehr Beiträge erhoben werden müssten. Sie starten deshalb ein Ablenkungsmanöver und suggerieren, man könne dieses Geld bei den Topverdienern holen, obwohl diese schon heute einen happigen Solidaritätsbeitrag an die ALV bezahlen.

Rhetorik statt Lösungen

Die Kampagne der Linken und Gewerkschaften wird sich bei der 11. AHV-Revision fortsetzen. Schon bevor deren Beratung im Parlament abgeschlossen ist, haben sie mit dem neuerlichen Vorwurf des «Rentenklaus» das Referendum angekündigt. Offenbar wollen sie mit ihrer emotionalisierenden Kampf-Rhetorik auf allen Feldern der schwierigen Diskussion um die nötige Reform unserer Sozialwerke ausweichen. Die Finanzierungsprobleme bleiben der nächsten Generation überlassen. Sie werden dann noch zwischen der beitragsmässigen «Abzocke» und dem «Klau» ihrer Renten wählen können. ■

Paul Note, CEO Geistlich Pharma AG

«Pioniergeist ist ein Geistlich-Gen»

Ältere Zeitgenossen denken beim Namen «Geistlich» an Dünger, Leim oder Gelatine – alles Produkte mit Knochen als Grundlage. Heute produziert das Unternehmen zwar immer noch Leim (Geistlich Ligamenta), es steht aber auch für erfolgreiche biologische Medizintechnik: Die Geistlich Pharma AG, auch eine Tochter der Geistlich Holding, ist in der regenerativen Biomedizin weltweit an der Spitze. CEO Paul Note zum Erfolgsrezept. *Hans Reis*

Herr Note, Geistlich Pharma stellt heute Produkte zur Regeneration von Knochen, vor allem im Bereich der Zahnmedizin und in der Orthopädie, aber auch zur Regeneration von Knorpel und Weichgewebe her. Ist Ihre über 100 Jahre alte Firma mit Knochen «verheiratet»?

Paul Note: Es ist in der Tat kein Zufall, dass wir uns beim Knochenmaterial zu Hause fühlen, auch heute, wo wir entsprechende Hightech-Produkte herstellen und global verkaufen. Da wir Leim, Dünger und Gelatine auf der Basis von Knochen herstellen, haben wir uns intensiv mit dem Knochengewebe beschäftigt. Es war ein Glücksfall, dass uns Forscher in den 1980er-Jahren hier in Wollhusen animierten, darüber zu «hirnen», was wir noch zusätzlich mit Knochensubstanzen machen könnten. Es folgte eine systematische Überprüfung der möglichen Anwendung von natürlichen Rohstoffen in neuen Indikationen. Dr. Peter Geistlich hat dann entschieden, regenerative Biomaterialien zu entwickeln. Vor knapp 25 Jahren haben wir unser erstes Produkt zur Knochenregeneration auf den Markt gebracht. Den Leim stellt die zu Geistlich Industry gehörende Geistlich Ligamenta immer noch her – jetzt aber synthetisch.

Umgekehrt scheinen auch menschliche Knochen, etwa im Mundbereich, Ihre Produkte zu «lieben». (Lacht). Ja, auch das trifft zu. Das ist gerade das Geheimnis: Die Strukturen von Geistlich Bio-Oss, eines unserer Erfolgsprodukte in der regenerativen Zahnmedizin, wird von den Knochenzellen buchstäblich «geliebt». Sie siedeln sich nämlich auf dessen Struktur an und vermehren sich. So bildet der Körper entlang der Struktur neues Knochenmaterial. Damit ermöglicht man, dass das Gewebe wieder optimal nachwächst.

Welches ist Ihr Erfolgsrezept?

Es sind 4 Faktoren, die unseren Erfolg ausmachen: 1. Die Innovationskraft unserer Produkte: Als wir in den 1980er-Jahren in das Geschäft der regenerativen Biomaterialien eingestiegen sind, lag der Markt brach. Wir haben als Pioniere den Markt aufgebaut

und entscheidend geprägt. Für die Knorpelregeneration haben wir ein innovatives Verfahren entwickelt. In diesem Jahr bringen wir ein komplett neuartiges Produkt für die Regeneration von Weichgewebe auf den Markt. 2. Wir verfolgen bei der Entwicklung der Produkte einen wissenschaftlichen Ansatz. Mit zahlreichen Studien hinterfragen und untermauern wir die Qualität und die Effizienz unserer Produkte. 3. Wir haben viel Energie und Kraft investiert, um ein vertrauensvolles Verhältnis zu unseren Vertriebspartnern und zu wichtigen Meinungsbildnern weltweit aufzubauen. Diese Kombination führt dazu, dass unsere Kunden uns treu bleiben, wenn wir sie einmal von unseren Produkten überzeugt haben. 4. Wir verkörpern als Familienunternehmen die klassischen Schweizer Werte, und die Tatsache, dass wir nicht börsennotiert sind, erlaubt uns ein langfristiges und nachhaltiges Denken.

Sie erhielten Mitte April den Zentralschweizer Unternehmerpreis 2010 des Swiss Venture Clubs (SVC). Was löste dieser Preis in der Firma aus?

In erster Linie hat er die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen gestärkt. Der SVC-Unternehmerpreis ist die erste Auszeichnung für das gesamte Unternehmen Geistlich Pharma AG und nicht für einzelne Produkte. Wir haben die Siegeskulptur im Betrieb ausgestellt und spüren, dass der Sieg die Mitarbeitenden mit Stolz erfüllt.

Wer die Firma Geistlich über die letzten Jahrzehnte verfolgt hat, ist immer wieder über den «unternehmerischen Spürsinn» und die Entwicklung zum diversifizierten Pharmaunternehmen erstaunt. Worauf führen Sie dies zurück?

Der Pioniergeist ist offensichtlich ein Geistlich-Gen. Wir haben uns immer auf unsere Stärken konzentriert und sind neue Wege gegangen. Das hat dazu geführt, dass wir z. B. während des 2. Weltkriegs als Spezialist für Knochen den Auftrag erhielten, ein Produkt gegen den Knochenschwund zu entwickeln (Decalcit). Das war unser Eintritt in den Pharma-Bereich. In den 1980er-Jahren hat Dr. Peter



Bild: zVg

Paul Note ist seit 2006 CEO der Geistlich Pharma AG. Vorher arbeitete der Mathematiker und Betriebs- und Volkswirtschaftler u. a. für Michelin (1999 bis 2006), Holcim (als CFO Benelux), Bongrain International und Hayek Engineering. Geistlich ist zu 100 Prozent im Familienbesitz. Zur Holding gehören die Geistlich Pharma AG in Wolhusen und Root, Geistlich Industry und Geistlich Immobilien in Schlieren. Geistlich Pharma und ihre sechs Tochtergesellschaften beschäftigen weltweit rund 300 Mitarbeitende.

Geistlich – heute VR-Präsident – seine Vision, kombiniert mit Unternehmergeist, in die Tat umgesetzt. Er führte durch den Einstieg in die regenerativen Biomaterialien einen grundlegenden Wandel in der Unternehmensstrategie herbei. Im Laufe der Jahre haben er und das Management die Strukturen immer weiter ausgebaut und professionalisiert.

Keine Nation wird mit so vielen positiven Attributen belegt wie die Schweiz. Vor allem Zuverlässigkeit und Qualität spielen für uns eine immense Rolle. Die Swissness ist ein Mehrwert für unsere global präsente Marke.

arbeiten seit jeher eng mit Wissenschaftlern aus der ganzen Welt zusammen.

Sie haben an Ihrem Standort in Wolhusen das benachbarte Areal der Walzmühle AG gekauft, mit Getreidesilos, die Sie mit hohen Kosten rückbauen müssen. Setzen Sie also für die Zukunft klar auf den Standort Schweiz und Wolhusen im Speziellen?

Das trifft zu. Der Standort Wolhusen besteht seit 1899. Alleine zur Wahrung des Know-hows unserer Produkte spielt er eine grosse Rolle. Wir werden langfristig hier bleiben. Wolhusen bleibt für uns das unangefochtene Forschungs- und Produktionszentrum. In Root (LU) ist das Frontoffice, also Vertrieb, Marketing und Kommunikation der Geistlich Pharma AG. Wir investieren kontinuierlich in beide Standorte.

Was spricht für den Standort Schweiz?

Die Schweiz und die Schweizer Produkte geniessen weltweit ein hohes Ansehen.

Auch die Schweiz wurde von der Krise erfasst. Wie haben Sie sie gemeistert?

Auch wir spürten die Krise, allerdings auf hohem Niveau. Wir haben nicht mehr zweistellige, sondern «nur» noch einstellige Wachstumsraten. Das ist aber einzigartig in der Branche.

Verschiedene Firmen hatten oder haben – trotz wirtschaftlicher Flaute – Mühe, ausgewiesene Spezialisten zu finden. Trifft das auch für Ihre Firma zu?

In unserem Business braucht es naturwissenschaftliches Know-how. In der Schweiz ist das manchmal schwer zu finden. Für uns ist es wichtig, dass neue Mitarbeitende uns sowohl fachlich als auch menschlich überzeugen. Die Nationalität spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Unser Unternehmen ist mit sechs Tochtergesellschaften sehr international orientiert und offen. Wir

Was tut die Geistlich Pharma selbst zur Förderung des Nachwuchses?

Wir fangen früh an mit der Förderung: Müttern bieten wir entsprechende Konditionen, um Kind und Karriere zu vereinbaren. Talentierte Hochschulabgänger finden bei uns anspruchsvolle Stellen in einem wissenschaftlichen Umfeld. Die Weiterentwicklung von engagierten Mitarbeitenden schreiben wir gross. Wir bieten auch Lehrstellen und Praktikumsplätze. Mit dieser Personalpolitik können wir uns ein stets wachsendes wissenschaftliches und praktisches Know-how sichern.

Herr Note, wenn Sie nicht arbeiten, was machen Sie dann am liebsten?

Als echter Familienmensch widme ich meine ganze Zeit der Familie. Wenn ich arbeite, der Familie Geistlich. Wenn ich nicht arbeite, der Familie Note. ■

Urteil

Frist für die Einsprache gegen eine missbräuchliche Kündigung

Wer eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung geltend machen will, muss vor Ablauf der Kündigungsfrist Einsprache erheben. Das gilt auch, wenn die Kündigungsfrist auf drei Tage verkürzt wurde.

Sachverhalt

Die X. GmbH (Beschwerdeführerin) betrieb einen Nachtclub, in dem sowohl Bardamen wie auch so genannte «Tänzerinnen» als Prostituierte beschäftigt wurden. X. stellte A. (Beschwerdegegnerin) als Bardame (nicht als Prostituierte) ein. Die Parteien unterzeichneten zwei Arbeitsverträge. Der eine datiert vom 7. Juli 2004 und sieht als Arbeitsbeginn den 1. August 2004 vor. Der andere ist undatiert und hält als Vertragsbeginn den 9. Juli 2004 fest. Abgesehen vom Arbeitsbeginn stimmen die Verträge inhaltlich überein und sehen eine Probezeit von drei Monaten und eine Kündigungsfrist von drei Tagen vor. Im Juli 2004 nahm A. ihre Arbeit im Nachtclub auf. Die X. kündigte das Arbeitsverhältnis während der Probezeit mit Schreiben vom 9. August 2004, das sie am 10. August 2004 als Einschreiben der Post übergab. Die Kündigung wurde A. am 12. August 2004 auch mündlich eröffnet. Mit Schreiben vom 18. August 2004 erhob A. Einsprache und machte geltend, die Kündigung sei erfolgt, weil sie sich geweigert habe, sich im Betrieb der X. zu prostituieren, und nicht bereit gewesen sei, mit dem Geschäftsführer den Geschlechtsverkehr zu vollziehen. Damit sei die Kündigung missbräuchlich. Zwischen den Parteien ist unter anderem streitig, ob die Einsprache rechtzeitig erfolgte.

Aus den Erwägungen

2. Eine Kündigung kann grundsätzlich auch während der Probezeit missbräuchlich sein. Die Missbrauchsbestimmungen gelangen mit Blick auf den Zweck der Probezeit gegenüber einem Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist nur einschränkend zur Anwendung. Ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses missbräuchlich (Art. 336 OR), hat

diejenige Partei, welche die Kündigung ausgesprochen hat, der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten (Art. 336a OR). Wer eine solche Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben (Art. 336b Abs. 1 OR). An die Formulierung der Einsprache werden keine allzu hohen Anforderungen gestellt. Es genügt, wenn die betroffene Partei gegenüber der kündigenden Person schriftlich zum Ausdruck bringt, mit der Kündigung nicht einverstanden zu sein. Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt (Art. 336b Abs. 2 OR).

2.1 Art. 336b OR wurde per 1. Januar 1989 ins Gesetz aufgenommen. Diese Bestimmung fehlte im Entwurf des Bundesrats zu dieser Gesetzesrevision. Sie wurde vom Parlament in Anlehnung an Art. 336a OR ins Gesetz eingefügt mit der Absicht, die Vertragsparteien nach erfolgter Kündigung zu einer gütlichen Einigung über die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu bewegen und ihnen nach dem Scheitern entsprechender Verhandlungen möglichst schnell Klarheit über die geltend gemachten Ansprüche zu verschaffen. Der Gesetzgeber war sich bewusst, dass Rechtsuchende, die über diese speziellen Fristen nicht orientiert sind, Opfer der Fristen werden könnten, nahm dies aber mit Blick auf die Rechtssicherheit in Kauf.



2.2 Nach einhelliger Lehre ist die form- und fristgerechte Einsprache gegen die missbräuchliche Kündigung unabdingbar. Sie entfällt auch nicht, weil Einigungsverhandlungen angesichts der Haltung der Gegenpartei keinen Sinn ergeben. Wird die Einsprache nicht gültig erhoben, stimmt die Partei, der gekündigt worden ist, der Kündigung im Sinne einer unwiderlegbaren Vermutung zu. Dem Gekündigten steht nur eine Klage auf Feststellung der Rechtswidrigkeit der Kündigung zu.

2.3 Massgebend für die Einhaltung der Frist gemäss Art. 336b Abs. 1 OR ist nach herrschender Lehre der Zeitpunkt des Zugangs der Einsprache. Diese hat daher als empfangsbedürftige Willenserklärung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu erfolgen. Ein Teil der Lehre lässt die Postaufgabe am letzten Tag der Kündigungsfrist genügen.

3. Die für die Probezeit gesetzlich vorgesehene Kündigungsfrist von sieben Tagen kann – entgegen der Ansicht von A. – durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag anders bestimmt (Art. 335b Abs. 1 und 2 OR) oder ganz wegbedungen werden. Bei der so genannten «entfristeten» Kündigung endet das Arbeitsverhältnis mit dem Zugang der Kündigung. Die Parteien vereinbarten eine verkürzte Kündigungsfrist von drei Tagen.



Illustration: Christine Ruff

3.1 Nach den Erwägungen des Obergerichts ergibt sich bei der Geltendmachung einer Entschädigung im Sinne von Art. 336a OR eine Schwierigkeit, wenn während der Probezeit die Kündigungsfrist gegenüber der gesetzlichen Vorgabe von sieben Tagen (Art. 335b Abs. 1 OR) deutlich gekürzt oder «entfristet» wird. Nach Art. 336b Abs. 1 OR müsse die erforderliche Einsprache nämlich «längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist» erfolgen und zwar dergestalt, dass sie binnen dieser Frist bei der Gegenpartei eintreffe. Dies sei aber bei einer «entfristeten Kündigungsfrist» schon theoretisch, bei einer verkürzten Kündigungsfrist praktisch unmöglich, da einige Tage verstreichen könnten, bis die Kündigung im Herrschaftsbereich der betroffenen Vertragspartei eintreffe. Der Gesetzgeber habe an diese Fälle schlicht nicht gedacht, weshalb von einer Gesetzeslücke auszugehen sei.

3.2 X. macht geltend, die Annahme, es bestehe eine zu füllende Gesetzeslücke, verstosse gegen Art. 1 Abs. 2 ZGB. Das Obergericht habe Bundesrecht (Art. 336b Abs. 1 OR) verletzt, indem es von einer rechtzeitigen Einsprache ausgegangen sei. Überdies sei die Einsprache selbst dann verspätet, wenn man von einer siebentägigen Einsprachefrist ausgehe.

3.3 Eine echte Gesetzeslücke liegt nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts dann vor, wenn der Gesetzgeber etwas

zu regeln unterlassen hat, was er hätte regeln sollen, und dem Gesetz diesbezüglich weder nach seinem Wortlaut noch nach dem durch Auslegung zu ermittelnden Inhalt eine Vorschrift entnommen werden kann. Von einer unechten oder rechtspolitischen Lücke ist demgegenüber die Rede, wenn dem Gesetz zwar eine Antwort, aber keine befriedigende zu entnehmen ist. Echte Lücken zu füllen, ist dem Richter aufgegeben, unechte zu korrigieren, ist ihm nach traditioneller Auffassung grundsätzlich verwehrt, es sei denn, die Berufung auf den als massgeblich erachteten Wortsinn der Norm stellt einen Rechtsmissbrauch dar.

3.4 Wird die Kündigungsfrist während der Probezeit gekürzt oder wegbedungen, verkürzt sich die Dauer der Einsprachefrist entsprechend. Besteht keine Kündigungsfrist und wird die Kündigung umgehend wirksam, ist es in der Tat unmöglich, eine schriftliche Einsprache zu erheben, die bis zum Ablauf der Kündigungsfrist beim Kündigenden eintrifft. Die Vorinstanz ist grundsätzlich zutreffend davon ausgegangen, dass die für die Einsprache aufgestellten Formvorschriften (Art. 336b OR) den Anspruch auf Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a OR) nicht vereiteln dürfen. Eine schematische Anwendung einer siebentägigen Einsprachefrist bei gegenüber dem dispositiven Gesetzesrecht verkürzten Kündigungsfristen würde auch Fälle erfassen, in denen es dem Arbeitnehmenden möglich und zumutbar ist, innert der verkürzten Kündigungsfrist Einsprache zu erheben. Dies scheint mit Blick auf den vom Gesetz verfolgten Zweck der Rechtssicherheit und der Förderung einer gütlichen Einigung nicht gerechtfertigt. Darf vom Arbeitnehmenden nach Treu und Glauben erwartet werden, innerhalb der verkürzten Frist zu reagieren, rechtfertigt es sich nicht, eine Lücke anzunehmen und vom klaren Wortlaut des Gesetzes abzuweichen. Eine Lücke besteht somit nur, wenn die Kündigungsfrist derart verkürzt oder gänzlich wegbedungen ist, dass es dem Arbeitnehmenden nicht möglich oder nicht zumutbar ist, fristgerecht Einsprache zu erheben. Die Parteien vereinbarten eine Kündigungsfrist von drei Ta-

gen. Zu prüfen bleibt daher, ob es der Beschwerdegegnerin anhand der gesamten Umstände möglich und zumutbar war, rechtzeitig Einsprache zu erheben.

4.1 Die Kündigung wurde A. am 12. August 2004 mündlich eröffnet. Das Arbeitsverhältnis endete mithin nach Ablauf der dreitägigen Kündigungsfrist am 15. August 2004. Da die Kündigung formfrei gültig ist, wenn vertraglich nicht etwas anderes vereinbart wurde, kommt es nicht darauf an, wann sie die schriftliche Kündigung entgegengenommen hat. A. hat die Einsprache unbestrittenmassen am 18. August 2004 der Post übergeben. Somit erfolgte die Einsprache nicht rechtzeitig.

4.2 A. wendet allerdings ein, einer der Geschäftsführer habe ihr am 16. August 2004 versprochen, sich für die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses einzusetzen. Erst am 17. August 2004 sei klar gewesen, dass die Gespräche erfolglos blieben und das Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt werde. Unter diesen Umständen sei die Einsprache raschmöglichst, am 18. August 2004, erfolgt. Das Bundesgericht hat in der Tat ein rechtsmissbräuchliches Verhalten bejaht, als ein Arbeitgeber den Arbeitnehmenden dazu veranlasste, von einer schriftlichen Einsprache gegen eine missbräuchliche Kündigung abzusehen, und sich im Prozess auf die Verwirkung berief. Hier gehen jedoch die Umstände aus dem angefochtenen Entscheid nicht hervor.

4.4 Das Obergericht hat Bundesrecht verletzt, indem es die Frist für die Einsprache auf die in Art. 335b Abs. 1 OR vorgesehene siebentägige Frist verlängerte. Die Einsprache von A. ist daher nicht rechtzeitig erfolgt.

*Urteil des schweizerischen Bundesgerichts,
I. zivilrechtliche Abteilung,
16. November 2009 (4A_347/2009)*

Urteil

Videoüberwachung am Arbeitsplatz: Kein absolutes Verbot

Geheime Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist nicht absolut verboten. Systeme, die das Verhalten des Personals gezielt, aber nur während kurzer Zeit erfassen, können zulässig sein.

Sachverhalt

Am 12. März 2008 erstattete die Firma A. AG Strafanzeige gegen die Angestellte X. wegen Diebstahls, angeblich begangen dadurch, dass X. am 7. März 2008 im Kassenraum des Geschäfts der Kasse unberechtigt den Bargeldbetrag von 1350.– Franken entnommen habe. Bei der täglichen Schlussabrechnung war ein Fehlbetrag festgestellt worden. Hierauf habe man den Film konsultiert, der mit einer Kamera aufgenommen worden sei, die im Kassenraum ohne Wissen der Mitarbeitenden installiert war. Auf diesem Film sei ersichtlich, wie X. mit einem Tablett in der Hand den Kassenraum betrete, der Kasse Banknoten entnehme, diese auf das Tablett lege, mit einem Blatt Papier bedecke und mit dem Tablett in der Hand den Kassenraum verlasse.

Das Bundesgericht hatte die Frage zu prüfen, ob das Beweismittel, das heisst die Videoaufnahme, rechtmässig erlangt worden sei.

Aus den Erwägungen

2.1 Die Vorinstanz geht davon aus, dass die Kamera im Kassenraum ohne Wissen der Angestellten installiert wurde. Zwar habe die A. AG in ihrer letzten Eingabe behauptet, die Kamera im Kassenraum «sei ohne Probleme sichtbar». Diese Behauptung sei jedoch angesichts des Zwecks dieser Kamera, auch das Verhalten der Mitarbeitenden zu erfassen, wenig überzeugend.

Es ist in tatsächlicher Hinsicht davon auszugehen, X. sei nicht bekannt gewesen, dass der Kassenraum während der Geschäftszeit mittels einer Videokamera überwacht wurde.

Gemäss Vorinstanz ist die Videoaufnahme jedenfalls deshalb rechtswidrig, weil sie gegen Art. 26 Abs. 1 der Ver-

ordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) verstösst, wonach Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, nicht eingesetzt werden dürfen. In seinen Erläuterungen zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz weist denn auch der eidgenössische Datenschutzbeauftragte darauf hin, dass Videoüberwachungssysteme, welche die gezielte Überwachung des Verhaltens der Arbeitnehmenden bezweckten, verboten seien. Unerheblich sei, ob die Videokamera im Kassenraum auf Grund von Versicherungsbedingungen und polizeilichen Empfehlungen installiert worden sei. Auch diese müssten die gesetzlichen Vorschriften beachten. Die Videoaufnahme des Verhaltens von X. im Kassenraum während der Geschäftszeit ohne deren Kenntnis, geschweige denn Einwilligung sei somit rechtswidrig, da sie gegen Art. 26 Abs. 1 der ArGV 3 verstosse.

3.3.1 Gemäss Art. 59 Abs. 1 lit. a des Arbeitsgesetzes (ArG) ist der Arbeitgeber strafbar, wenn er den Vorschriften über den Gesundheitsschutz vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt. ArGV 3 regelt in Art. 1 Abs. 1 die Massnahmen, die in allen dem Gesetz unterstehenden Betrieben für die Gesundheitsvorsorge zu treffen sind. Gemäss Art. 2 Abs. 1 Satz 1 ArGV 3 muss der Arbeitgeber alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Die ArGV 3 bestimmt unter dem zweiten Kapitel («Besondere Anforderungen der Gesundheitsvorsorge») im fünften Abschnitt («Überwachung der Arbeitnehmenden») in Art. 26 Folgendes:



Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.

Sind Überwachungs- oder Kontrollsysteme aus andern Gründen erforderlich, sind sie insbesondere so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden dadurch nicht beeinträchtigt werden.

ArGV 3 stützt sich auf Art. 6 Abs. 4 und Art. 40 ArG. Art. 6 ArG regelt die Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmenden alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen.

3.3.2 Das Arbeitsgesetz enthält keine Bestimmungen betreffend die Überwachung der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz. Zwar mögen die Verhältnisse in der Arbeitswelt vielgestaltig sein und ständigen Änderungen unterliegen. Die Frage aber, ob, unter welchen Voraussetzungen und inwiefern die Überwachung der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz durch technische Massnahmen zulässig ist, ist eine Grundsatzfrage, die



Illustration: Christine Ruff

unabhängig von den rasch ändernden Verhältnissen geregelt werden kann.

3.3.4 In der Wegleitung des Seco von 2006 wird zu den Verordnungen 2 und 3 zum Arbeitsgesetz unter anderem ausgeführt, mit Art. 26 Abs. 1 ArGV 3 werde der bereits in Art. 328 OR verankerte Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden im öffentlichen Arbeitsrecht verankert. Das Personal werde dadurch öffentlich-rechtlich gegen die Überwachung seines Verhaltens am Arbeitsplatz geschützt. Überwachungen am Arbeitsplatz, die aus anderen Gründen nötig seien, beispielsweise aus Gründen der Sicherheit oder zur Erfassung der Arbeitsleistung, blieben erlaubt. In diesem Zusammenhang sei weiter das Bundesgesetz über den Datenschutz zu beachten, das den Persönlichkeitsschutz von Personen regle, über die durch Private oder durch Bundesorgane Daten gesammelt und bearbeitet würden. Überwachungsanlagen lösten erfahrungsgemäss bei den betroffenen Arbeitnehmenden negative Gefühle aus und verschlechterten das allgemeine Betriebsklima. Sie beeinträchtigten das Wohlbefinden, die psychische Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit des Personals, weshalb es im Interesse aller Beteiligten liege, dass Überwachungsanlagen nicht oder möglichst sparsam eingesetzt würden. Zu Art. 26 Abs. 2 ArGV 3 wird in der Wegleitung des Seco festgehalten, dass Überwa-

chungsanlagen häufig in Warenhäusern zur Diebstahlsüberwachung eingesetzt werden. Die Videokameras seien so zu positionieren, dass das Verkaufspersonal praktisch nicht miterfasst und aufgezeichnet werde. Deshalb sollten die Positionen und Einstellungen der Kameras mit dem Personal besprochen werden, damit dieses den überwachten Bereich kenne.

3.4.1 Ein Überwachungssystem, das beispielsweise die Sicherheit und die Funktionstüchtigkeit einer Maschine überwacht, ist im Sinne von Art. 26 Abs. 2 ArGV 3 zulässig, auch wenn dadurch zwangsläufig auch der Arbeitnehmende, der die Maschine bedient, vom Überwachungssystem miterfasst wird. Demgegenüber sind nach dem Wortlaut von Art. 26 Abs. 1 ArGV 3 Überwachungs- und Kontrollsysteme verboten, die das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, also Systeme, die gerade die Überwachung der Arbeitnehmenden bezwecken, mithin die gezielte Überwachung des Verhaltens der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz. Die Erfassung des Verhaltens am Arbeitsplatz durch Videokameras kann für den Arbeitnehmenden gesundheitlich belastend sein.

3.4.2 Es kann davon ausgegangen werden, dass die Kamera im Kassenraum respektive ihr Einsatz während der Geschäftszeit hauptsächlich die Überwachung der Arbeitnehmenden bezweckt.

3.5 Auf Grund der Ausführungen im angefochtenen Entscheid muss davon ausgegangen werden, dass das Personal beziehungsweise X. keine Kenntnis davon hatte, dass auch im Kassenraum eine Videokamera installiert beziehungsweise dass diese auch während der Geschäftszeit in Betrieb war. Ob X. solches immerhin für möglich hielt, lässt sich dem angefochtenen Entscheid nicht entnehmen. Wie es sich damit verhält, kann jedoch dahingestellt bleiben. Die Videoüberwachung des Kassenraums der Beschwerdeführerin verstösst unter den gegebenen konkreten Umständen jedenfalls aus nachstehenden Gründen nicht gegen Art. 26 ArGV 3.

3.6.2 Der Zweck der Überwachungsmassnahme ist nur ein Kriterium neben anderen (Häufigkeit, Dauer usw. der Überwachung), die unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes von Bedeutung sein können. Ein Überwachungssystem kann daher, auch wenn es (hauptsächlich) der gezielten Überwachung des Verhaltens der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz dient, erlaubt sein, wenn die Arbeitnehmenden nur sporadisch und kurzzeitig bei bestimmten Gelegenheiten vom Überwachungssystem erfasst werden.

3.6.3 Die Arbeitnehmenden der A. AG halten sich nur sporadisch und während kurzer Zeit im Kassenraum auf, namentlich um dort Bargeld zu deponieren oder zu holen. Durch die Videoüberwachung im Kassenraum wird nicht das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz über längere Zeit überwacht, sondern im Wesentlichen die Kasse erfasst, an der sich die Arbeitnehmenden sporadisch und kurzzeitig aufhalten. Eine solche Videoüberwachung ist nicht geeignet, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden zu beeinträchtigen. Sie ist mangels Relevanz unter dem Gesichtspunkt der Gesundheit und des Wohlbefindens der Arbeitnehmenden bei der gebotenen einschränkenden Auslegung von Art. 26 Abs. 1 ArGV 3 nicht gemäss dieser Bestimmung verboten.

3.7 Die Überwachung der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz etwa durch Videokameras kann, je nach den konkreten Umständen, auch die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden verletzen und/oder gegen Vorschriften des Datenschutzgesetzes verstossen.

Unter den gegebenen Umständen wurde die Persönlichkeit von X. nicht widerrechtlich verletzt. Dies gilt auch für den Fall, dass X. nicht nur nicht wusste, sondern auch nicht mit der Möglichkeit rechnete, dass auch im Kassenraum eine Videokamera installiert und während der Geschäftszeit in Betrieb sein könnte.

Urteil des schweizerischen Bundesgerichts, Strafrechtliche Abteilung, 12. November 2009 (6B_536/2009)

Abstimmung vom 26. September

Reform der Arbeitslosenversicherung ist dringend nötig

Nur mit einem Ja zur Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes können höhere Lohnabzüge verhindert und die Milliardendefizite abgebaut werden. Die Revisionsvorlage ist ausgewogen, sozialverträglich und sichert die Beschäftigten auch in Zukunft sehr gut ab. *Roland A. Müller*



Bild: Photopress/Yoshiko Kusano

Die ALV-Revision soll auch die rasche Rückkehr in den Arbeitsmarkt fördern.

Am 26. September 2010 werden wir über die 4. Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) abstimmen. Die Reform ist nötig, um die Versicherung auf eine finanziell gesunde Basis zu stellen. Damit sollen das jährliche Defizit von rund 1 Milliarde Franken beseitigt und die Schulden von derzeit 7 Milliarden Franken (Stand Ende Juni) abgebaut werden. In der Vorlage halten sich Beitragserhöhungen und Anpassungen bei den Leistungen die Waage: Die ordentlichen Lohnbeiträge auf dem versicherten Verdienst sollen von derzeit 2 auf 2,2 Prozent erhöht werden, und auf hohen Löhnen wird zusätzlich ein Solidaritätsprozent erhoben.

Dies bringt Mehreinnahmen von 646 Millionen Franken pro Jahr. Mit gezielten Anpassungen auf der Leistungsseite können 622 Millionen gespart werden. Es handelt sich um eine wirtschafts- und sozialverträgliche Vorlage, die von allen unterstützt werden muss, die auch in Zukunft auf eine leistungsfähige und solide finanzierte Arbeitslosenversicherung zählen wollen.

Höhere Lohnabzüge stoppen

Die Verschuldung der Arbeitslosenversicherung (ALV) hat schon am 7. April 2010 die Obergrenze von 6,7 Milliarden Franken erreicht. Damit ist der Bundesrat von Gesetzes wegen verpflichtet, die Versicherungsbeiträge anzuheben, um einen weiteren finanziellen Absturz der ALV zu verhindern. Er hat bereits beschlossen, die Beiträge um 0,5 Prozentpunkte plus ein Solidaritätsprozent per 1. Januar 2011 zu erhöhen, sofern die Gesetzesrevision nicht realisiert werden kann. Letzteres wäre Gift für die Wirtschaft und die Konsumenten.

Die Lohnabzüge werden also 2011 so oder so steigen. Die Stimmbevölkerung kann aber bestimmen, wie stark:

- Bei einem Ja steigen die Abzüge um 0,2 Prozentpunkte.
- Bei einem Nein wird der Bundesrat auf Grund des geltenden Rechts die Abzüge um 0,5 Prozentpunkte erhöhen, also um mehr als das Doppelte.

- Hinzu kommt in jedem Fall das Solidaritätsprozent auf die hohen Löhne.

Die Folgen eines Neins treffen besonders die tiefen und mittleren Einkommen sowie Familien. Sie können die vielen Steuer- und Abgabeerhöhungen der nächsten Zeit nicht so leicht wegstecken. Dazu zählen:

- **IV-Zusatzfinanzierung:** Die Mehrwertsteuer steigt per 1. Januar 2011 um 0,4 Punkte auf 8 Prozent.
- **Erwerbsersatzordnung:** Lohnabzüge steigen von heute 0,3 Prozent per 1. Januar 2011 auf 0,5 Prozent.
- **Krankenkassenprämien:** Laut Santésuisse droht ein neuer Prämienanschub von bis zu 10 Prozent.
- **AHV:** Mittelfristig ist aus demografischen Gründen mit massiven Finanzierungsproblemen zu rechnen.

Die Beitragserhöhung in der ALV muss unbedingt gebremst werden. Dazu braucht es in der Volksabstimmung vom 26. September 2010 ein Ja des Souveräns zur Revision der ALV. Mit der Revisionsvorlage würden die Beiträge um 0,2 Prozentpunkte plus ein Solidaritätsprozent steigen, d. h. nicht einmal halb so stark wie ohne Revision! Das ist möglich, weil sie das strukturelle Defizit von fast 1 Milliarde Franken auch auf der Leistungsseite angeht.

Wer diese Mehrbelastung nur über höhere Beiträge lösen will, macht es sich zu leicht. Die Belastung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird irgendwann zu gross. Ihre Kaufkraft wird ausgerechnet in einer wirtschaftlich heiklen Zeit empfindlich geschmälert. Auch die Nachteile für den Wirtschaftsstandort Schweiz sind gravierend. Höhere Lohnnebenkosten schaden der internationalen Konkurrenzfähigkeit und gefährden somit Arbeitsplätze. Gerade im Interesse der Arbeitnehmenden gilt es daher, den steigenden Lohnabzügen einen Riegel zu schieben.

Verschuldung stoppen und ALV sichern

Mit der 4. AVIG-Revision wird die Arbeitslosenversicherung neu «geeicht». Bei der letzten Revision ging man von einer durchschnittlichen, jährlichen Ar-

beitslosenquote von 2,5 Prozent (oder 100 000 Arbeitslose) im Verlauf eines Konjunkturzyklus aus. Diese Annahme war zu optimistisch. Wegen der effektiven Entwicklung müssen wir mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 3,3 Prozent (entspricht 130 000 Arbeitslosen) rechnen. Die Differenz führt bei der Arbeitslosenversicherung zu einem jährlichen strukturellen Defizit von nahezu 1 Milliarde Franken. Dieses Defizit und die dadurch aufgelaufenen Schulden von rund 8 Milliarden per Ende 2010 sollen mit der Revision behoben werden.

Die Revision verzichtet bewusst auf einen Eingriff in die Grundleistungen. Das gute Leistungsniveau (70 bis 80 Prozent des versicherten Einkommens von maximal 126 000 Franken) wird ohne Degression beibehalten. Die Kurzarbeitsregelung, die sich im jüngsten Einbruch sehr bewährt hat, gilt weiterhin. Auch die wichtige Arbeitsvermittlung wird unverändert weitergeführt, und die arbeitsmarktlichen Massnahmen werden für ältere Arbeitslose sogar noch verbessert.

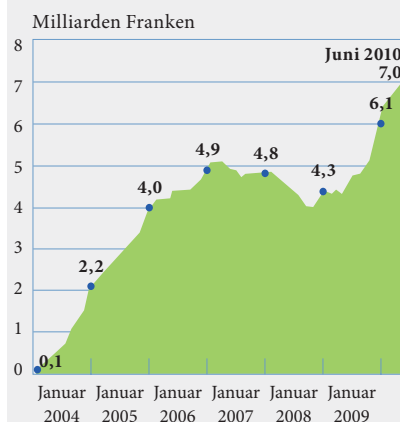
Um die notwendigen Einsparungen zu erzielen, setzt die Vorlage auf eine Stärkung des Versicherungsprinzips. Das heisst, man soll nicht länger Arbeitslosengeld beziehen können, als man Beiträge bezahlt hat. **Konkret bedeutet das für die Bezugsdauer:**

- Wer mindestens 12 Monate Beiträge bezahlt hat, kann bis 12 Monate Arbeitslosengeld beziehen (260 Taggelder).
- Bis 18 Monate (oder 400 Taggelder) kann lediglich beziehen, wer mindestens 18 Monate lang Beiträge bezahlt hat (bisher: 12 Monate).
- Die Bezugsdauer bis 24 Monate (520 Taggelder) bedingt, dass mindestens 24 Monate (statt wie bisher 18 Monate) einbezahlt wurde. Das gilt auch für über 55-Jährige und Teilinvalide.

Auch die weiteren Massnahmen sind zumutbar: Arbeitslose unter 25 Jahren und ohne Familie erhalten nur 9 Monate lang Taggelder. Für Personen, die z.B. wegen Mutterschaft oder Studium keine Beiträge einbezahlt haben, wird die Bezugsdauer von 12 Monaten auf 4 Monate gesenkt. Je nach Höhe des

versicherten Verdiensts wird für Personen ohne Unterstützungspflichten eine Wartezeit von 10 bis 20 Tagen eingeführt.

Schuldenberg der ALV wächst



Quelle: Seco

Fehlanreize abbauen und Missbrauch bekämpfen

Ziel der Arbeitsmarktpolitik muss es sein, Stellensuchende schnell ins Erwerbsleben zurückzuführen. Mit der aktuellen ALV-Revision werden die Fehlanreize beseitigt, die vom Ziel ablenken. **Mit folgenden Konsequenzen:**

- Studienabsolventen müssen in jedem Fall 120 Tage warten, bevor sie die Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen können.
- Arbeitslose müssen neu mindestens so lange Beiträge einbezahlt haben, wie sie Arbeitslosengeld beziehen dürfen. Die Anpassung der Beitragsdauer an die Bezugszeit senkt die Attraktivität der Versicherung.
- Junge Arbeitslose, die die grössten Chancen haben, rasch wieder eine Stelle zu finden, werden noch stärker dazu verpflichtet, alles zu tun, um so schnell wie möglich im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Sie müssen alle Arbeiten annehmen, die für sie zumutbar sind.
- Arbeitslose können nicht mehr durch die Teilnahme an öffentlich finanzierten Beschäftigungsprogrammen neue Anrechte auf weitere Taggelder erwerben. So wird das Pendeln zwischen Beschäftigungsprogrammen und Arbeitslosigkeit unterbunden und eine

- ▶ echte Rückkehr ins Erwerbsleben gefördert.

In die gleiche Richtung zielt die Änderung der Regelung des so genannten Zwischenverdienstes, wo die Kompensationszahlungen für eine spätere Berechnung des Taggelds nicht mehr berücksichtigt werden. Es sollen nur Leistungen versichert sein, auf denen Beiträge erhoben werden. Mit diesen Massnahmen steigt letztlich auch die Fairness bei der ALV. Für die ganz grosse Mehrheit der Arbeitslosen ändert

sich nichts: Sie wollen schon heute so schnell wie möglich wieder eine neue Stelle finden und können darauf zählen, dass ihr Erwerbsausfall zuverlässig abgesichert ist.

Fazit: Ja am 26. September

Die Sozialabbau-Vorwürfe, mit denen Gewerkschaften und linke Parteien die Vorlage bekämpfen, leugnen den ausgewiesenen Sanierungsbedarf und schießen weit am Ziel vorbei. Auch nach der Revision bietet die schweizerische Arbeitslosenversicherung im internatio-

nen Vergleich eine sehr gute Absicherung. Das ist für den Schweizerischen Arbeitgeberverband wichtig, denn zu einem freien und flexiblen Arbeitsmarkt gehört nach unserer Überzeugung eine ausreichende Versicherung der Beschäftigten gegen die Arbeitsmarktrisiken. Eine «Abbruchübung» würden wir sicher nicht unterstützen. ■

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

Klare Antworten auf wichtige Fragen

Wie sind die Jungen von der Vorlage betroffen?

Mit der Kürzung der Bezugsdauer für Arbeitslose unter 25 Jahren und ohne Unterstützungspflichten wird berücksichtigt, dass junge Arbeitslose die grössten Chancen haben, schnell wieder eine Stelle zu finden. Vier Fünftel der jugendlichen Arbeitslosen fanden 2009 innerhalb von 6 Monaten eine neue Stelle. Nur 4 Prozent von ihnen waren länger als ein Jahr arbeitslos. Junge sind nicht im selben Mass auf eine hohe Anzahl von Taggeldern angewiesen wie ältere Personen. Die jugendlichen Arbeitslosen profitieren weiterhin von speziell auf sie zugeschnittenen Integrationsmassnahmen wie Berufspraktika und Motivationssemester.

Was bedeutet es, wenn unter 30-Jährige Arbeiten ausserhalb ihrer bisherigen Tätigkeit annehmen müssen?

Diese Massnahme hat zum Ziel, junge Arbeitslose noch rascher in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Denn für die berufliche Zukunft ist es wichtig, überhaupt eine Stelle zu haben und den (Wieder-)Einstieg zu schaffen. In der Praxis ist nicht damit zu rechnen, dass Arbeitgeber Personen in Stellen beschäftigen, die überhaupt nicht deren Qualifikationen entsprechen. Zu gross ist die Gefahr, dass solche Angestellte das nächste attraktive Angebot ergreifen und wieder kündigen.

Wie sind ältere Arbeitslose betroffen?

Die Möglichkeit, Integrationsmassnahmen in Anspruch zu nehmen, wird mit der Vorlage für über 50-jährige Arbeitslose ausgebaut. Arbeitslose ab 55 Jahren haben weiterhin ein Anrecht auf bis zu 520 Taggelder. Wie alle übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sie aber nicht während längerer Zeit Leistungen beziehen, als sie einbezahlt haben. Die Beitragsdauer wird deshalb von 18 auf 24 Monate erhöht. Bei der weit überwiegenden Mehrheit der Betroffenen ist diese Bedingung erfüllt.

Warum kann die Zahl der Taggelder in Regionen mit sehr hoher Arbeitslosigkeit nicht mehr erhöht werden?



Haben gute Job-Chancen: Junge Arbeitssuchende.

Die Regelung, wonach in Kantonen mit besonders hoher Arbeitslosigkeit mehr Taggelder ausbezahlt werden können, führt heute zu einer Rechtsungleichheit: Beim Abbau von Arbeitsplätzen in einem bestimmten Betrieb haben Angestellte mit dem «falschen» Wohnsitz das Nachsehen. Angesichts zunehmender Pendlerströme erscheint diese Bestimmung nicht mehr zeitgemäss. Die Regel trägt auch selten zur Vermeidung von Aussteuerungen bei, sie erfolgen meist einfach später. In besonderen Krisenfällen kann das Parlament zudem Ausnahmen beschliessen.

Hat die Vorlage Kostenfolgen für Kantone und Gemeinden?

Vor allem in der Einführungsphase wird es zu einer Mehrbelastung der kantonal und kommunal finanzierten Sozialhilfe kommen. Aber diese Belastung wird durch die Einsparungen bei der ALV um ein Vielfaches aufgewogen. Zudem profitiert die Sozialhilfe in hohem Mass von den weiterhin hohen Taggeldleistungen sowie von den Vermittlungs- und Wiedereingliederungsmassnahmen der Arbeitslosenversicherung.

LUZERNER FORUM für Sozialversicherungen und Soziale Sicherheit

Nationale Tagung vom 24. November 2010 in Luzern: «Erwerbsversicherung – Grosse Reform oder Optimierung der bestehenden Sicherungssysteme?»

Analyse und Lösungsansätze Prof. Dr. Gabriela Riemer-Kafka/Universität Luzern, Beat Ringger/Denknetz, Andreas Dummermuth/SVSP, Prof. Dr. Walter Schmid/SKOS

Reformbedarf aus Sicht des BSV (Yves Rossier) und der Direktion für Arbeit im SECO (Dr. Serge Gaillard)

Debatte der Reformvorschläge in vier Workshops

Podiumsdiskussion Prof. Dr. Roland A. Müller/SAV, Andreas Rieger/Unia, Rudolf Strahm, Dr. Reto Wehrli/Nationalrat CVP

Informationen und Anmeldung: www.luzerner-forum.ch

Um voranzukommen, sollten Sie hier Halt machen.

Intensiv-Seminare zu Führung, Projektmanagement, Management-Techniken und Supply Chain Management. Hier lernen Sie von unseren praxis-erprobten Spezialisten was es braucht, um im Berufsalltag erfolgreich zu sein. Alle aktuellen Seminare und Trainings unter: www.bwi.ch
Verlangen Sie das neue **Kurs-Programm 2011** unter Telefon 044 277 70 40.

BWI

Management Weiterbildung

ETH

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

Hauptsache: Neue Bücher zur Personalführung



Dieter Naef
**Personalführung
im Alltag**
Souverän
in der Praxis

346 S., geb., sFr. 49.90 (UVP)
ISBN 978-3-258-07502-0

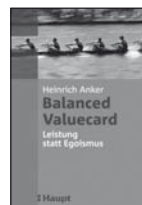
**Das Kompetenzmodell INCOME®
bietet Instrumente zur indivi-
duellen Förderung in der Personalführung.**



Peter Ulrich
**Zivilisierte
Marktwirtschaft**
Eine wirtschaftsethische
Orientierung

213 S., kart., sFr. 29.90 (UVP)
ISBN 978-3-258-07604-1

**Das Plädoyer des bekanntesten
Wirtschaftsethikers für eine
moderne Bürgergesellschaft –
Literatur für Entscheidungsträger.**



Heinrich Anker
**Balanced
Valuecard**
Leistung
statt Egoismus

256 S., kart., sFr. 49.– (UVP)
ISBN 978-3-258-07599-0

**Die Balanced Valuecard erfasst
systematisch, wo es im Unternehmen
hinsichtlich Sinn und Anerkennung
Verbesserungspotenziale gibt.**

Haupt

Haupt Verlag

www.haupt.ch

Verpflegungsbeiträge



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

Lunch-Checks sind erste Wahl.

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

Integration in den Arbeitsmarkt

Wie RAV-Leitende ihre Aufgabe und ihren Erfolg beurteilen

Die rasche und nachhaltige Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt: Das ist die Hauptaufgabe der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Ursina Mayer und Peter Greif beschreiben, wie die RAV des Kantons Zürich diese Aufgabe umsetzen – und wie sie die Konsequenzen der ALV-Revision für ihre konkrete Arbeit beurteilen. *Silvia Oppliger*



Bild: Silvia Oppliger

Beurteilt die Zusammenarbeit der RAV mit den Unternehmen als sehr gut: RAV-Leiterin Ursina Mayer.

Laut Ursina Mayer, Leiterin des RAV Regensdorf, finden zwei Drittel der auf einem Zürcher RAV angemeldeten Stellensuchenden innerhalb von sechs Monaten eine neue Stelle. Verantwortlich für diese gute Quote sind drei oft miteinander kombinierte Massnahmenpakete:

- Beratung/Coaching, Erstellung einer Situationsanalyse und eines Handlungsplans
- Direkte Vermittlung von und Zuweisung zu Stellen, die von RAV-Beratern aktiv gesucht oder die dem RAV gemeldet werden
- Arbeitsmarktlche Massnahmen wie Beschäftigungsprogramme, Kurse usw.

Unterscheiden sich die Art der Beratung und der Vermittlungserfolg, abhängig von Branche, Sektor oder Qualifikation der Stellensuchenden? Natürlich gebe es gewisse Unterschiede, sagt Mayer. Hoch qualifizierte Stellensuchende seien oft einfacher in den Arbeitsmarkt zu integrieren, brauchten relativ wenig Unterstützung. Doch nicht alle: Ein Geschäftsführer zum Beispiel, der nach 20 Jahren wieder auf dem Stellenmarkt lande, brauche wahrscheinlich Unterstützung beim Aktualisieren seiner Bewerbungsdokumente – trotz seiner hohen Qualifikationen.

«Hauptsache Arbeit» – unter diesem Motto bekämpft die Schweizerische Arbeitsmarkthörde zusammen mit ihren Partnern die Arbeitslosigkeit. Einer dieser Partner sind die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Sie sind, wie der Name sagt, für die Stellen- und Personalvermittlung zuständig. Mit landesweit rund 130 RAV sind sie die grösste Stellenvermittlungsplattform der Schweiz.

Im Kanton Zürich kümmern sich 17 RAV um die Stellensuchenden. Hauptaufgabe der öffentlichen Stellenvermittlung ist «die rasche und nachhaltige Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt», so Peter Greif, Leiter des RAV Dietikon. Wie setzen die RAV ihre Hauptaufgabe um – und wie erfolgreich sind sie dabei?

«Sur dossier» als Erfolgsrezept

Man könne nicht generalisieren: Die These, wonach Geringqualifizierte im zweiten Sektor grundsätzlich mehr Unterstützung brauchen und schwer vermittelbar sind – während es bei Hochqualifizierten im dritten Sektor umgekehrt ist –, solch klare Muster erkennen die beiden RAV-Leiter bei ihrer täglichen Arbeit nicht.

Für jeden Stellensuchenden wird daher zuerst abgeklärt, welche Massnahmen in seiner Situation sinnvoll sind, um ihn rasch und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. «Sur dossier» nennt

Greif diese Vorgehensweise: Kein Giesskannenprinzip, sondern an den Bedürfnissen der Stellensuchenden und der Stellenanbieter orientiert. Denn die RAV sind auch Personalvermittler. Es gehört zu ihren Hauptaufgaben, dem RAV gemeldete Stellen (im Kanton Zürich sind dies aktuell rund 4000) möglichst optimal zu besetzen.

Paradigmenwechsel bei Unternehmen

Welches Interesse haben die Unternehmen, den RAV offene Stellen zu melden? Sind Stellensuchende, die von RAV vermittelt werden, nicht stigmatisiert? Keineswegs, betont Mayer. Arbeitslosigkeit sei heute viel weniger ein Stigma als noch vor zehn Jahren. Gerade die jüngste Rezession habe vielen Human-Resources-Verantwortlichen und Rekrutierenden bewusst gemacht, wie schnell jemand seinen Job verlieren könne – und dass viele Unternehmen nach einer Entlassungswelle relativ schnell wieder neue Mitarbeitende rekrutierten. Das Bewusstsein setze sich durch, dass Arbeitslosigkeit heute alle treffen könne. Die RAV mit ihrem grossen Pool an Stellensuchenden seien daher ein interessanter Partner für rekrutierende Unternehmen.

60 RAV-Firmenkundenberater sind im Kanton Zürich im ständigen Kontakt mit Unternehmen. Sie klären ab, welche Stellen wann und wo zu besetzen sind, und akquirieren neue Firmenkunden. Dazu kommen die direkten Kontakte von RAV-Beratenden mit HR-Verantwortlichen und Rekrutierenden, auch dank früherer Vermittlungen. Neue Kontakte

entstehen durch ehemalige Stellensuchende, die nun selbst rekrutieren, erklärt Greif. Haben diese auf dem RAV gute Erfahrungen gemacht, wenden sie sich durchaus mal an ihre ehemaligen RAV-Beratenden, um Unterstützung bei der Personalsuche zu erhalten.

Sind die RAV damit Konkurrenten der privaten Stellenvermittler? Greif sieht es nicht als Konkurrenzverhältnis, sondern als enge Zusammenarbeit von verschiedenen Teilnehmenden auf dem Vermittlungsmarkt – auch wenn es vereinzelt zu Konkurrenzsituationen kommen könne. Die RAV haben die grösste nationale Datenbank von Stellensuchenden. Letztere können ihr Profil für die privaten Stellenvermittler öffnen, wenn sie das wollen. Und: Auf strategischer Ebene finden periodisch Treffen mit Swisstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz, statt.

Positives wird oft nicht erwähnt

Die RAV im Kanton Zürich erfüllen ihre Aufgaben also ziemlich erfolgreich, und eigentlich sollten alle zufrieden sein. Doch was in der Öffentlichkeit kolportiert wird, weist mitunter eher auf das Gegenteil hin. Von sinnloser Bürokratie, mickrigen Vermittlungserfolgen oder gar Schikanen ist da etwa die Rede. Wie erklären die beiden RAV-Leiter diese Diskrepanz?

Der Erstkontakt eines Stellensuchenden mit dem RAV sei mit grosser Unsicherheit verbunden, erklärt Greif. Was er sehr verständlich finde angesichts der schwierigen persönlichen Situation und der negativen Geschichten über die RAV. Dem versuchten die RAV entge-

genzutreten, indem sie sich als Dienstleistungszentrum für die Stellensuchenden präsentierten: Hell und modern, sofortige und professionelle Betreuung durch eine Fachperson, keine Wartezeiten. Die RAV-Beratenden behandeln die Stellensuchenden als Versicherungskunden, die ein Anrecht auf die Dienstleistung haben. Das helfe, die anfängliche angespannte Stimmung zu verbessern. Aber es gebe auch schwierigere Fäl-

60 RAV-Firmenkundenberater sind im Kanton Zürich im ständigen Kontakt mit Unternehmen.

le, ergänzt Mayer: Stellensuchende mit Mehrfachproblematik, mit physischen und psychischen Problemen, mit einem laufenden Antrag bei der IV. Diesen Menschen fehle manchmal jegliche Hoffnung, dass sich ihre Situation verbessere. In solchen Fällen gestalte es sich für die RAV-Beratenden äusserst schwierig, ein Vertrauensverhältnis zum Stellensuchenden aufzubauen. Selten komme gar vor, dass dies überhaupt nicht gelinge. Man höre oft nur von den negativen Fällen, von Stellensuchenden, die nicht zufrieden seien mit der Beratung oder den zugewiesenen Massnahmen. Zufriedenheit mit RAV-Dienstleistungen würden dagegen viel weniger kommuniziert, das behalte man lieber für sich – daher die Diskrepanz.

Mit mehr Frust ist zu rechnen

Die ALV-Revision hat laut Greif keinen Einfluss auf den Grundauftrag der RAV: Die rasche und nachhaltige Integration der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt durch professionelle Beratung und Vermittlung. Bei einer Annahme der Revision könnten gemäss den beiden RAV-Leitern mehr Frust oder Aggressionen bei Stellensuchenden entstehen, die weniger Taggelder erhalten oder längere Wartezeiten haben. An der täglichen Arbeit der RAV und am Auftrag der raschen und nachhaltigen Integration von Stellensuchenden werde sich dadurch aber nichts ändern. ■

Die Schweizer Arbeitslosenversicherung in Zahlen

	2008	2009
Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen	101 725	146 089
Durchschnittliche Arbeitslosenquote in %	2,6	3,7
Ausgaben der Arbeitslosenversicherung in Millionen Franken		
Arbeitslosenentschädigung	3066,4	4480,7
Kurzarbeitsentschädigung	17,9	997,3
Arbeitsmarktliche Massnahmen	500,2	542,3
Verwaltungskosten ALK/RAV/LAM/KAST	510,8	572,9

Quelle: Seco

Die ALV – eine Stütze in Krisenzeiten

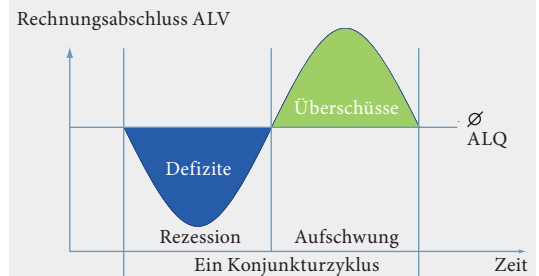
Die jüngste Wirtschaftskrise hinterliess auch auf dem Arbeitsmarkt deutliche Spuren. Das System ALV mit guten Leistungen und strengen Auflagen hat sich jedoch auch in dieser Krise bewährt. Damit dies auch in Zukunft der Fall bleibt, muss das finanzielle Gleichgewicht der Versicherung wiederhergestellt werden. *Serge Gaillard und Daniel Baumberger*

2009 war ein wirtschaftlich schwieriges Jahr. Gemäss Berechnungen des IWF sank das globale Bruttoinlandprodukt (BIP) um 0,8 Prozent, der erste Rückgang des weltweiten BIP seit dem Zweiten Weltkrieg. Kaum ein Land wurde von der Krise verschont. Auch die Schweiz bekam die negativen Auswirkungen der Finanzkrise und die Abschwächung des Welthandels zu spüren. Die Wertschöpfung schrumpfte 2009 um 1,5 Prozent nach drei Jahren mit einem durchschnittlichen BIP-Wachstum um die 3 Prozent. Insbesondere die exportabhängige Industriebranche und der Finanzsektor wurden stark in Mitleidenschaft gezogen. Die Krise hinterliess auch auf dem Arbeitsmarkt deutliche Spuren. Bereits Ende 2008 verzeichneten die Arbeitslosenzahlen einen starken Anstieg. 2009 waren durchschnittlich 204 070 Stellensuchende registriert, rund 50 000 mehr als noch ein Jahr zuvor.

Der Bundesrat und die SNB handelten rasch. Die SNB lockerte die monetären Bedingungen bereits im Oktober 2008, versorgte die Märkte grosszügig mit Liquiditäten und verhinderte bis Ende 2009 eine Aufwertung des Frankens. Zusammen mit dem Bund wurde auch der in Schieflage geratenen UBS geholfen und das Parlament verabschiedete drei Stufen an Stabilisierungsmassnahmen innert kürzester Zeit.

Dank der entschiedenen Reaktionen der Notenbanken und Regierungen fasste die Weltwirtschaft bereits im zweiten Halbjahr 2009 wieder Tritt. Auch die Schweizer Wirtschaft konnte die Rezession im 3. Quartal überwinden. Der Anstieg der Arbeitslosenzahlen flachte Ende 2009 etwas ab. Seit Januar 2010 sinkt die saisonbereinigte Arbeitslosigkeit sogar und hat im Juli 2010 einen Wert von 3,8 Prozent erreicht. Die Erholung am Arbeitsmarkt dürfte sich zwar fortsetzen, jedoch eher langsam verlaufen. Angesichts der in Europa insgesamt noch zögerlichen Konjunkturerholung und der starken Aufwertung des Frankens während der letzten zwei Jahre, ist mit einer nur langsam fortschreitenden Erholung der Schweizer Wirtschaft und einem BIP-Wachstum von weniger als 2 Prozent im nächsten Jahr zu rechnen.

Gesundes Finanzierungssystem der ALV



Die Finanzen sind ausgeglichen, wenn in einem Konjunkturzyklus die Überschüsse die Defizite ausgleichen. Die 4. AVIG-Revision basiert auf einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 3,3% (heute: 130 000 Arbeitslose)

Quelle: Seco

Obwohl die Schweiz 2009 die schärfste Rezession seit den 1970er-Jahren durchlief, muss man feststellen, dass der Einbruch im internationalen Vergleich eher bescheiden ausfiel. Dies ist eine indirekte Folge der Einführung der Personenfreizügigkeit in der Schweiz. Diese ermöglichte in den Jahren vor der Krise ein ausserordentlich starkes Wachstum ohne Inflationsgefahr, was ein kräftiges Wachstum der Binnennachfrage ausgelöst hat. Jährlich wurden in den Vorkrisenjahren mehr als 85 000 neue Arbeitsplätze geschaffen. Die steigende Beschäftigung, eine wachsende Bevölkerung und höhere Löhne ermöglichten ein starkes Wachstum der Konsumausgaben und der Bautätigkeit. Diese Dynamik hat sich während der Krise nur langsam abgeschwächt. Die Inlandkonjunktur erwies sich als sehr robust. Zudem kannte die Schweiz weder eine Immobilien- noch eine eigentliche Kreditkrise wie z. B. in den USA oder Spanien.

ALV stützt auch den Konsum

Eine konjunkturstützende Rolle übernahm wie schon in früheren Krisen die Arbeitslosenversicherung (ALV). Die ALV ist gut aufgestellt und in der Lage, konjunkturelle und strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt aufzufangen. Einerseits bietet sie arbeitslosen Personen eine finanzielle Absicherung, indem sie vorübergehende Lohneinbussen zu ei-

nem Grossteil ersetzt. Somit stabilisiert die ALV die Wirtschaft auch auf makroökonomischer Ebene. Sie stützt in Zeiten schwacher Nachfrage den Konsum. Andererseits bietet sie nebst der Existenzsicherung eine Perspektive, indem sie die von Arbeitslosigkeit Betroffenen bei der Arbeitssuche professionell unterstützt. Mittels Beratungs- und Vermittlungsdiensten und arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) können die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ihnen helfen, rasch wieder eine Stelle zu finden. Stellensuchende können bei Bedarf z.B. in Berufspraktika wertvolle Erfahrungen sammeln und berufliche Kontakte knüpfen. Einarbeitungszuschüsse und Zwischenverdienste geben finanzielle Anreize für Arbeitgeber und Stellensuchende. Beide Massnahmen sind nicht zuletzt so erfolgreich, weil die Stellensuchenden ihre Fähigkeiten vor Ort unter Beweis stellen können.

Die ALV zielt mit den erwähnten Massnahmen darauf ab, Stellensuchende auch in Krisenzeiten möglichst nahe am Arbeitsmarkt zu halten. Sie wirkt aber auch präventiv. Durch die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung kann verhindert werden, dass Personen überhaupt arbeitslos werden. Die Unternehmen haben in der Krise stark auf dieses Instrument zurückgegriffen. Dies liegt u. a. daran, dass die Industrie stark unter dem Wirtschaftseinbruch gelitten hat und Kurzarbeit in dieser Branche gut umsetzbar ist. Der Bezug von Kurzarbeitsentschädigung wurde aber auch bewusst erleichtert. Der Höhepunkt wurde im Oktober 2009 erreicht als 3637 Betriebe und knapp 55 000 Arbeitnehmende kurz arbeiteten. Insgesamt wurde das Instru-

ment Kurzarbeit in dieser Krise vier Mal häufiger eingesetzt als noch im letzten Abschwung.

Die Schweiz musste in der letzten Rezession im Vergleich zu anderen Ländern weniger auf zusätzliche fiskalpolitische Massnahmen zurückgreifen. Einerseits, weil die Rezession deutlich schwächer ausfiel, und andererseits, weil sie über gut ausgebaute automatische Stabilisatoren verfügt. Die Arbeitslosenversicherung ist ein solcher Stabilisator. In Zeiten sinkender Arbeitslosigkeit verringern sich ihre Ausgaben, während die Einnahmen praktisch konstant bleiben, bzw. leicht wachsen. Steigt die Arbeitslosigkeit, erhöhen sich die Ausgaben bei leicht sinkenden Einnahmen. Auf diese Weise wirkt das System der ALV wie eine fiskalpolitische Stabilisierungsmassnahme.

Gleichgewicht ist nötig

Die Rechnung geht aber nur auf, falls über einen Konjunkturzyklus die in Rezessionen angehäuften Schulden tatsächlich abgebaut werden können (siehe Grafik). Bereits vor dem jüngsten Wirtschaftseinbruch war deutlich geworden, dass dies nicht mehr gewährleistet ist. Die Ausgaben der ALV übersteigen die Einnahmen. Nicht etwa, weil sie die Kosten nicht mehr im Griff hat. Diese sind über die letzten Jahre in etwa konstant geblieben. Sondern weil die Finanzierung der ALV seit der letzten Anpassung auf einer zu optimistisch eingeschätzten durchschnittlichen Arbeitslosenquote beruht. Als man in der letzten Revision im Jahre 2003 die Beitragssätze von 3 auf 2 Prozent senkte, ging man von einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote

von 2,5 Prozent aus. Rückblickend und für die Zukunft muss aber mit einer Quote von 3,3 Prozent gerechnet werden. Diese Fehleinschätzung führte bei der ALV seit 2004 zu einem Defizit von rund 1 Milliarde Franken pro Jahr.

Hauptanliegen der am 26. September zur Abstimmung stehenden AVIG-Revision ist es, die Versicherung finanziell wieder ins Gleichgewicht zu bringen und die Schulden von 7 Milliarden Franken abzubauen. Die Revision sieht eine ausgewogene Mischung aus Minderausgaben und Mehreinnahmen vor. Einerseits werden gezielt gewisse Leistungen gekürzt, andererseits die Lohnabzüge von 2 auf 2,2 Prozent moderat erhöht. Zusätzlich wird ein Solidaritätsprozent auf dem nicht versicherbaren Teil des Lohns zwischen 126 000 und 315 000 Franken erhoben, um den Schuldenabbau zu beschleunigen. Beitragserhöhungen von 646 Millionen Franken stehen Leistungskürzungen von 622 Millionen gegenüber. Die Grundleistungen, wie die Höhe der Taggelder, werden nicht angetastet. Die Beitragszeit wird aber stärker an die Bezugsdauer gekoppelt, und die Wartezeit vor dem Bezug des Taggeldes wird teilweise verlängert – wobei auf Personen mit Kindern oder tieferen Einkommen besonders Rücksicht genommen wird.

Die Revision sichert langfristig das finanzielle Gleichgewicht der ALV und garantiert, dass die im internationalen Vergleich guten Leistungen erhalten bleiben. ■

Serge Gaillard ist Leiter der Direktion für Arbeit, Seco; Daniel Baumberger wissenschaftlicher Mitarbeiter, Seco.

diga
möbel

BÜRO-KOMPETENZ.

diga ist das Kompetenz-Zentrum für die KMU. Wir planen Ihr Büro,
vom einfachen Schreibtisch bis zur komplexen Bürolandschaft.

Jetzt **Sonderangebote**
zum Zugreifen!

3400 Burgdorf/Bern	8600 Dübendorf/Zürich	8854 Gällingen/SZ
1023 Crissier/Lausanne	6032 Emmen/Luzern	4614 Hägendorf/Olten
8953 Dietikon/Zürich	1700 Fribourg Nord	9532 Rickenbach/Wil

I d'diga muesch diga!



Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf

«Wir müssen die ALV jetzt auf eine gesunde Basis stellen»

Sie fordert die Rückkehr zu tragfähigen Problemlösungen und distanziert sich von Polemik: Justizministerin Eveline Widmer-Schlumpf über die Befindlichkeit von Bevölkerung und Politik, Arbeitsmarkt und Ausländerpolitik sowie die Reform des Strafrechts. *Hans Reis und Silvia Oppliger*



Bilder: Silvia Oppliger

«Wir müssen zurückfinden zur Problemlösung.» Die Justizministerin in ihrem Arbeitszimmer.

Frau Widmer-Schlumpf, man hört in letzter Zeit viel Kritik am Bundesrat, auch seitens der Bevölkerung. Wie beurteilen Sie die Befindlichkeit der Schweizerinnen und Schweizer gegenüber ihrer Regierung?

Eveline Widmer-Schlumpf: Was man in den Medien liest, ist nicht immer deckungsgleich mit dem Empfinden der Bevölkerung. In den Medien wird vor allem zum Ausdruck gebracht, was nicht gut läuft, und solches gibt es natürlich immer. Bedeutend weniger wird jedoch hervorgehoben, was gut funktioniert, und davon gibt es vieles in der Schweiz.

Wir sind in der Öffentlichkeit manchmal Weltmeister in Sachen Schlechtreden, und das bedaure ich. Unterhalte ich mich mit Bürgerinnen und Bürgern, sehe ich, dass sie gar nicht so negativ eingestellt sind. Sie schauen sogar recht positiv in die Zukunft und sind nicht so unzufrieden mit der Arbeit des Bundesrats.

Die Schweiz beklagt sich also auf sehr hohem Niveau?

Das ist sicher so. Denn klar ist: Wir haben – alle miteinander, Bund und Kantone, Arbeitnehmende und Arbeitgeber – die schwierige wirtschaftliche Situation der letzten zwei Jahre gut bewältigt. In anderen Ländern hinterlässt die Finanz- und Wirtschaftskrise ganz andere Spuren. Die Schweiz hingegen ist – mit gewissen Ausnahmen – sehr gut davongekommen. Das darf uns positiv stimmen.

Kommen wir zur Politik: Sie haben bezüglich UBS-Staatsvertrag und Minderinitiative kritische Bemerkungen gegenüber dem Parlament gemacht, Probleme würden eher bewirtschaftet als gelöst. Waren das zwei Ausnahmen oder geht es weiter in diese Richtung?

Ich stelle fest, dass man immer weniger bereit ist, Kompromisse einzugehen, um eine Lösung zu finden. Oft werden Fragen verpolitisiert, statt eine

tragfähige und von der Bevölkerung akzeptierte Lösung zu suchen. Man stellt das Politmarketing der Sache voran. Wir müssen wieder zurückfinden zur Problemlösung, das dient der Schweiz viel mehr.

Worauf führen Sie diese Verpolitisierung zurück?

Heute ist alles öffentlich. Die Medien stehen in grosser Konkurrenz zueinander, es geht um Einschaltquoten und Leserzahlen. Sie müssen dauernd Neuigkeiten und spannende Geschichten anbieten. Das wirkt sich natürlich auf die Politik aus.

Auch hier ist die Konkurrenzierung in den letzten Jahren grösser, und die Positionierung an den Polen deutlicher geworden. In letzter Zeit hat sich immer wieder gezeigt, dass sich die linken und die rechten Parteien aus unterschiedlichen Motiven miteinander verbinden. Das ist von der Weltanschauung her oft schwer verständlich, aber eine politische Realität. Trotzdem müssen wir Mehrheiten für pragmatische Wege suchen, und das tun wir auch.

Wir stehen vor einer wichtigen Abstimmung: Ende September geht es um die Revision der Arbeitslosenversicherung. Welches ist die Haltung des Bundesrats dazu?

Fakt ist: Die ALV ist mit sieben Milliarden Franken stark überschuldet. Wir können die Lösung dieses Problems nicht der nächsten Generation übertragen. Wir müssen die ALV jetzt, in einer Phase des Aufschwungs, auf eine gesunde Basis stellen. Die Voraussetzungen für den Bezug müssen so geregelt werden, dass die Finanzierung längerfristig gesichert ist, und die ALV auch in schwierigeren Zeiten Lösungen bieten kann.

Zum Thema Ausländer: Einerseits herrscht in der Bevölkerung eine gewisse Skepsis gegenüber Ausländern, andererseits ist die Wirtschaft auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Wie bewältigt der Bundesrat diesen Spagat?

Der Bundesrat ist sich der Tatsache bewusst, dass die Schweizer Wirtschaft ausländische Arbeitskräfte braucht. Je nach Lage bekunden einzelne Unternehmen Schwierigkeiten, qualifizierte

Fachleute in der Schweiz oder auch in der EU zu finden. Wir verfolgen die Entwicklung aufmerksam und adaptieren die Rahmenbedingungen nach Bedarf. So trugen wir zum Beispiel Ende 2009 dem Empfinden der Bevölkerung und der damaligen Wirtschaftslage Rechnung, indem wir vorerst nur die Hälfte der Kontingente für Drittstaatenangehörige freigaben. In der Folge wurde klar, dass die Situation für die Unternehmen nicht tragbar war. Entsprechend gaben wir dann bereits Ende April dieses Jahres auch die andere Hälfte frei.

Zudem schlägt der Bundesrat jetzt eine Trennung der Kontingente für Dienst-

«Die Schweiz braucht ausländische Arbeitskräfte.»

leistungserbringer aus EU/EFTA-Staaten und für Kurzaufenthalter aus Drittstaaten vor. Wir haben Ende Juni die Vernehmlassung dazu eröffnet. Eine solche Trennung erachtet der Bundesrat als wichtig, weil die Unternehmen damit besser planen können.

Bei der Ausländerskepsis spielen auch die kulturellen Unterschiede eine Rolle, vor allem im Umgang mit Muslimen. Welche Strategie hat der Bundesrat, um das Miteinander der verschiedenen Kulturen zu fördern?

Der Bund hat zusammen mit den Kantonen grosse Anstrengungen unternommen, um die Integration zu fördern. Wir führen seit Jahren im Rahmen einer tripartiten Agglomerationskonferenz – also auf Ebene Bund, Kantone, Gemeinden/Städte – Diskussionen. Basierend auf den Empfehlungen dieser Konferenz hat der Bundesrat diesen Frühling ein Konzept zur weiteren Verbesserung der Integrationspolitik vorgestellt, das nun mit den Kantonen und Gemeinden umgesetzt wird.

Ein wichtiges Element ist zum Beispiel, dass künftig neuzuziehende Ausländerinnen und Ausländer in einem so genannten Erstinformationsgespräch auf ihre Rechte und Pflichten hingewiesen und mit unserer Rechtsordnung vertraut

gemacht werden. Wir fördern und fordern, wir zeigen den Zugewanderten, was sie erwarten können, aber auch, was wir von ihnen erwarten.

Bezüglich der Integration der muslimischen Wohnbevölkerung führe ich einen Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern muslimischer Organisationen. Letztlich ist es an uns sicherzustellen, dass wir in der Schweiz unabhängig von unserer religiösen Auffassung friedlich miteinander leben können.

Gelegentlich scheint das Gefühl aufzukommen, dass sich die ausländische Wohnbevölkerung aus anderen Kulturkreisen zu wenig anpassen muss. Sollten wir unsere Rechtsordnung, unsere Wertvorstellungen nicht konsequenter durchsetzen – zum Beispiel beim Schwimmunterricht oder bei Schullagern?

Ich setze mich ein für unsere abendländische Kultur, für unsere Wertvorstellungen, für unsere Ideale und für unsere Rechtsordnung. Also setze ich mich auch dafür ein, dass in einer öffentlichen Schule alle Kinder gleich behandelt werden, folglich alle in den gemischten Schwimm- und Turnunterricht gehen oder miteinander in ein Schullager fahren. Es gibt keine Ausnahme. Das ist für mich selbstverständlich.

Haben Sie sich aus dieser Selbstverständlichkeit heraus gegen ein Burkaverbot ausgesprochen?

Ich habe mich gegen ein Burkaverbot ausgesprochen, weil ich gegen jede Art von Vermummung im öffentlichen Raum bin. Ich beschränke das nicht auf das Religiöse: Ich spreche mich gegen jede Form von Totalvermummung aus, wo ich das Gesicht meines Gegenübers, dessen Augen und Ausdruck nicht mehr

Eveline Widmer-Schlumpf, promovierte Juristin und Rechtsanwältin, ist seit 1. Januar 2008 Vorsteherin des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements. Zuvor war sie Mitglied des Grossrats des Kantons Graubünden und knapp zehn Jahre lang als Bündner Regierungsrätin Vorsteherin des Departements für Finanzen und Gemeinden.

► sehe. Jede Vermummung passt nicht zu unserer Art zu leben, nicht zu unserer Rechtsordnung – das gilt nicht nur für die Burka.

Mir ist es ein Anliegen, die hier geübte Kultur zum Tragen zu bringen, das Gesicht des andern bei Begegnungen im öffentlichen Raum zu sehen – und damit auch unsere Vorstellung von Menschenwürde. Ob neben den bestehenden Möglichkeiten allenfalls weitere gezielte Massnahmen gegen die Vermummung zu ergreifen sind, ist sorgfältig zu prüfen. Der Bundesrat will in dieser Sache nun jedenfalls einmal das Gespräch mit den Kantonen aufnehmen.

Auch die Ausländerkriminalität spielt eine Rolle, die Ausschaffungsinitiative liegt auf dem Tisch. Welches ist die Strategie des Bundesrats?

Das eigentliche Anliegen der Ausschaffungsinitiative wird von vielen Schweizerinnen und Schweizern sowie vom Bundesrat nicht in Frage gestellt: Dass schwer kriminelle Ausländer ausgeschafft werden können. Die Ausschaffungsinitiative ist aber nach Ansicht des Bundesrats und des Parlaments nicht das geeignete Mittel dafür. Sie enthält einen willkürlichen Katalog von Straftatbeständen, von denen nicht alle schwere Straftatbestände sind. Zudem ist die Initiative teilweise völkerrechts- bzw. verfassungswidrig.

Wir versuchen, dem Anliegen der Bevölkerung nach Ausschaffung von schwer kriminellen Ausländern mit einem direkten Gegenvorschlag Rechnung zu tragen, der die elementaren Prinzipien unserer Verfassung respektiert. Der im Entwurf enthaltene Katalog von Straftatbeständen beschränkt sich daher klar auf schwere Straftaten.

Es kann doch nicht sein, dass jemand, der einen Beleg bei einer Sozialversicherungsanstalt nicht einreicht, ausgewiesen wird, nicht aber eine Person, die eine schwerste Form von Wirtschafts- oder Steuerbetrug begeht – was nach der Ausschaffungsinitiative der Fall wäre. Der Gegenentwurf ist ein probates Mittel, das insbesondere auch mit der Bundesverfassung konform ist. Diese definiert immerhin unsere gemeinsamen Spielregeln, an die ich mich halten

möchte. Und der Gegenvorschlag steht auch in Übereinstimmung mit dem Völkerrecht, das wir als für uns rechtsverbindlich anerkannt haben. Diese Regeln gelten also auch für uns.

Am 30. Juni haben Sie die Richtung zur Verschärfung des Strafrechts abgesteckt. Wie beurteilen Sie die Chancen?

Ich denke, wir haben gute Chancen, mit den Vorschlägen zumindest in der Grobkonzeption durchzukommen, gewisse Teile müssen wir allenfalls anpassen. Der Bundesrat hat vor der Sommerpause zunächst einmal seine Vorschläge zur Revision des allgemeinen Teils des Strafrechts vorgestellt. In der zweiten Jahreshälfte folgen dann die Vorschläge zu den einzelnen Straftatbeständen. Bei der Revision des allgemeinen Teils geht es vor allem darum, dass künftig Strafen ausgesprochen werden können, die tatsächlich als solche empfunden werden – was heute nicht immer der Fall ist. Jemand, der eine Strafe auferlegt bekommt, muss diese auch tatsächlich als Sanktion empfinden.

Warum ging man – erst vor wenigen Jahren – diesen Weg der «Vermilderung» des Strafrechts?

Bei der letzten Revision des Strafrechts herrschte die Auffassung, dass vor allem der präventive Ansatz und die Reintegration sehr wichtig sind. Doch schon im Laufe der Diskussion haben unter anderem die Kantone immer wieder darauf hingewiesen, dass eine bedingte Geldstrafe oder eine bedingte gemeinnützige Arbeit nicht zielführend sind. Schon damals war klar, dass es kaum verstanden wird, wenn jemand eine Busse bezahlen muss für ein geringeres Delikt, während eine bedingte Geldstrafe für ein schwereres Delikt nicht bezahlt werden muss. Trotzdem hat das Parlament die Revision so verabschiedet, in der Hoffnung, dass präventiv einiges erreichen werden könne.

Diese Hoffnung hat sich nicht erfüllt, darum schlägt der Bundesrat jetzt in diesen eindeutigen Punkten eine Teilrevision vor. Werden Schwachpunkte erkannt, müssen diese behoben werden. Es macht keinen Sinn, weitere Jahre abzuwarten.

Das EJPD unterstützt den Lohngleichheitsdialog. Doch findet man in der Verwaltung im Unterschied zur Exekutive weniger Frauen in Spitzenpositionen.

Wir versuchen, in diesem Bereich Gegensteuer zu geben. In meinem Generalsekretariat arbeiten 50 Prozent Frauen, und im Bundesamt für Justiz sind mehr Frauen als Männer angestellt. Wir haben im ganzen EJPD aber lediglich drei Vizedirektorinnen, eine davon ist zugleich stellvertretende Direktorin. Wir hätten in verschiedenen Positionen gerne eine Frau eingestellt, doch gab es



«Ich bin gegen jede Art von Vermummung im öffentlichen Raum.»

keine passenden Bewerbungen. Wir versuchen aber weiterhin aktiv, dieses Ungleichgewicht zu beheben, indem wir zum Beispiel flexiblere Arbeitszeitmodelle anbieten, Teilzeitpensen oder auch Heimarbeit. Was wir ganz intensiv beachten, ist die Lohngleichheit, also den Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit».

Und wie sieht es diesbezüglich aus?

Das EJPD schneidet diesbezüglich gut ab. Wir hatten ganz wenige Unebenheiten, die haben wir aber ausgemerzt. Und wir behalten das aufmerksam im Auge. ■

Esther Girsberger

Nachhilfe für die Politik



Bild: zlg

Strategie, Struktur und Kultur sind die wesentlichen Gestaltungsfelder einer ganzheitlichen Unternehmensführung. Sucht ein Unternehmen nach einer neuen Führungscrew, werden sich Firmenverantwortliche wie auch potenzielle neue Führungskräfte nach diesen Gestaltungsfeldern ausrichten.

Bei aller Unterschiedlichkeit von Politik und Wirtschaft besteht kein Grund, warum diese ganzheitliche Betrachtungsweise nicht auch für das «Unternehmen Schweiz» bzw. für die Bundesverwaltung mit ihren Vorstehern und Vorsteherinnen gelten soll. Die Realität sieht allerdings anders aus: Die strategischen Schwächen der Landesregierung wurden uns in den letzten Monaten – Stichworte UBS, Bankgeheimnis, Libyen-Affäre – drastisch vor Augen geführt. Die Strukturfehler sind erkannt, was sich in der jahrzehntelangen Diskussion um die notwendige Regierungsreform manifestiert. Es wurde aber nicht einmal ansatzweise Abhilfe geschaffen. Zu dominant sind die Machtansprüche der Bundesratsmitglieder, die allenfalls auf dem Höhepunkt einer Krise oder bei einem bevorstehenden Machtwechsel (dem Wechsel von Departementsvorstehern) etwas abnehmen. Auch mit der Unternehmenskultur steht es nicht zum Besten. Indiskretionen, Alleingänge, Heckenschüsse aus Departementen haben zu einem erheblichen Vertrauensverlust gegenüber den Kunden, sprich Bürgerinnen und Bürgern geführt. Es fehlt nicht nur am Gleichgewicht zwischen Strategie, Struktur

und Kultur. Vielmehr ist jedes Gestaltungsfeld für sich schon in Schieflage. Es fehlt an übergeordneten Orientierungsrichtlinien und am gemeinsamen Willen, Klarheit zu schaffen, um wieder handlungsfähiger zu werden. Dabei schaffen die abtretenden Bundesratsmitglieder denkbar schlechte Voraussetzungen, um den Orientierungsprozess in geordnete Bahnen zu lenken. Statt sich zum Wohle der Kundschaft gemeinsam aufs Ende der Legislaturperiode zurückzuziehen, treten Moritz Leuenberger und Hans-Rudolf Merz ohne Not auf den Zeitpunkt zurück, der ihrem Ego am besten entspricht. Mit der Folge, dass Anpassungen bezüglich Strategie, Struktur und Kultur bis zu den Gesamterneuerungswahlen im Herbst 2011 warten müssen, das Regierungssystem in einer dauerhaften Übergangsphase ist und die Nachfolgesuche sich an nebensächlichen Dingen wie Frauenmehrheit orientiert.

Dieses Mal ist die Zeit für grundsätzliche Überlegungen bei der Zusammensetzung der Landesregierung noch knapper als üblich. Kaum haben sich die Persönlichkeiten, die das Amt anstreben, geoutet, wird schon gewählt. Es bleibt noch weniger Raum für eine sachliche, fachliche und charakterliche Prüfung der Kandidierenden. Unbestritten wird sich unser Land künftig vorab mit der internationalen Finanz- und Steuerpolitik auseinandersetzen. Es wird sich dem Wirtschaftsstandort Schweiz widmen und gute Rahmenbedingungen für die hochproduktiven Schlüsselbranchen als Motoren der Volkswirtschaft schaffen müssen. Da kann es nichts schaden, wenn sich wenigstens ein neues Mitglied der Landesregierung mit solchen Fragen nicht nur politisch, sondern als Unternehmer auch praktisch beschäftigt hat. ■

Für die Kolumne haben wir die Journalistin Esther Girsberger, die Unternehmerin Antoinette Hunziker-Ebneter, den Publizisten Ludwig Hasler und den Managementberater Reinhard K. Sprenger gewinnen können. Sie äussern sich abwechselnd zu frei gewählten Themen.

IV-Revision 6b

Ein weiterer Schritt auf dem steinigen Sanierungsweg

Arbeit vor Rente: Menschen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit in den Arbeitsmarkt einzugliedern oder am Arbeitsplatz zu behalten, ist ein zentrales Anliegen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Nur so kann die stark verschuldete Invalidenversicherung saniert und eine nachhaltig ausgeglichene Rechnung gewährleistet werden. *Roland A. Müller*

Mit der 5. IV-Revision, in Kraft seit dem 1. Januar 2008, und dem damit verbundenen Paradigmenwechsel zum Konzept «Eingliederung vor Rente» wurde die Reduktion der Neurenten eingeleitet. Dies soll längerfristig zu einer jährlichen Reduktion der IV-Ausgaben um durchschnittlich 500 Millionen Franken führen. Die 5. IV-Revision war der **erste Schritt des IV-Sanierungsplans**. Daneben hat das Parlament eine Zusatzfinanzierung in zwei Teilen verabschiedet, die beide direkt miteinander verknüpft sind. Der erste Teil (Änderung der Bundesverfassung) sieht eine Anhebung der Mehrwertsteuersätze vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2017 vor. Die Massnahme bringt Einnahmen von rund 1,1 Milliarden Franken pro Jahr. Der zweite Teil (Gesetz über die Sanierung der IV) beinhaltet die Einrichtung eines eigenständigen Ausgleichsfonds für die IV per 1. Januar 2011. Die Zusatzfinanzierung – **der zweite Schritt der IV-Sanierung** – erlaubt es der Versicherung, das jährliche Defizit vorübergehend zu tilgen und die Schuldenspirale zu stoppen.

6. IV-Revision als dritter und letzter Schritt

Nach Auslaufen der Zusatzfinanzierung ab dem Jahr 2018 wird das jährliche Defizit erneut auf etwa 900 Millionen Franken ansteigen. Weitere Reformmassnahmen sind also unumgänglich. Deshalb hat das Parlament den Bundesrat beauftragt, eine 6. IV-Revision zur nachhaltigen Sanierung der IV auszuarbeiten. Dies ist der dritte und letzte Schritt auf dem steinigen Sanierungsweg. Die Revision erfolgt in zwei Paketen:

- **IV-Revision 6a:** Mit diesem ersten Massnahmenpaket, das vom Ständerat bereits durchberaten und nun in der Sozialkommission des Nationalrats hängig ist, kann das Defizit um die Hälfte reduziert werden, und zwar dank der eingliederungsorientierten Rentenrevision, der Neuregelung des Finanzierungsmechanismus sowie Preissenkungen im Hilfsmittelbereich. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat sich in diesem Revisionsteil stark eingebracht, insbesondere für eine praxisgerechte und pragmatische Regelung des Arbeitsversuchs und bei den Renten aus der Zweiten Säule.
- **IV-Revision 6b:** Dieses zweite Massnahmenpaket wurde vom Bundesrat bis Mitte Oktober in die Vernehmlassung geschickt. Die IV-Revision 6b soll 2015 in Kraft treten. Die erforderlichen Investitionen eingerechnet soll mit diesen Massnahmen der IV-Haushalt 2018 um rund 600 Millionen Franken entlastet werden (von 2019 bis 2028 dann um rund 800 Millionen Franken). Das nach Einführung der Massnahmen der IV-Revision 6a verbleibende Defizit würde somit beseitigt und die IV-Rechnung nachhaltig ins Gleichgewicht gebracht (siehe Grafik). Eine Entschuldung der IV bis 2028 sollte ebenfalls möglich sein.

IV-Revision 6b: Stufenloses Rentensystem

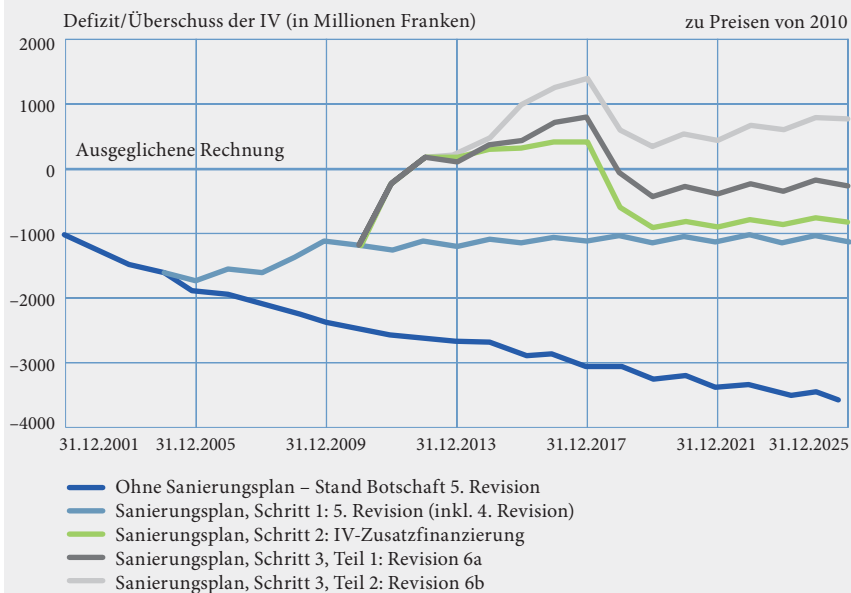
Das geltende Rentensystem hat den grossen Nachteil, dass Rentnerinnen und Rentner, die ihre Resterwerbsfähigkeit verbessern, finanziell bestraft wer-

*Arbeit vor Rente:
Das Informationsportal
www.compasso.ch
unterstützt Arbeitgeber
bei der beruflichen
Eingliederung oder
Weiterbeschäftigung von
Menschen mit
eingeschränkter
Leistungsfähigkeit.*



Quelle: Compasso

Wirkung des Sanierungsplans für die IV



den. Diese Situation ist paradox, da mit der 5. IV-Revision grosse Investitionen in die Eingliederung getätigt wurden. In Massnahmen also, die bereits im Rahmen des ersten Massnahmenpakets der 6. IV-Revision gefördert wurden und die im Rahmen des zweiten Massnahmenpakets nochmals verstärkt werden.

Das Ziel der vorliegenden Gesetzesänderung ist, diesen Widerspruch über die Einführung eines linearen Rentensystems abzuschaffen, damit die Versicherten motiviert sind, wieder einer Arbeit nachzugehen. Im neuen Rentensystem wird jedem Invaliditätsgrad eine bestimmte Rentenhöhe zugeordnet. Da ab einem gewissen Invaliditätsgrad die Resterwerbsfähigkeit jedoch nur schwer genutzt werden kann, wird ab einem Invaliditätsgrad von 80 Prozent grundsätzlich eine ganze Rente gewährt. Ausserdem ist für Rentnerinnen und Rentner, die älter sind als 55 Jahre, eine Besitzstandsgarantie vorgesehen. Das Rentensystem in der Zweiten Säule wird entsprechend angepasst.

Verstärkte Eingliederung und Verbleib auf dem Arbeitsmarkt

Die mit der 5. IV-Revision eingeführten Instrumente lassen sich mit Blick auf die verstärkte Eingliederung optimieren und weiterentwickeln. Obwohl die vorliegende Gesetzesänderung Mass-

nahmen für alle Versicherten vorsieht, sind in der Praxis vor allem Menschen mit psychischer Behinderung betroffen – die grösste Gruppe der rentenberechtigten Personen in der IV. Als Massnahmen vorgesehen sind die Erweiterung der Früherfassung und die Aufhebung der zeitlichen Befristung der Integrationsmassnahmen. Neu müssen die IV-Stellen ein interprofessionelles Assessment veranlassen, um festzustellen, ob die versicherte Person eingliederungsfähig ist. Der Arbeitgeber wird von der IV-Stelle zudem aufgefordert, das Arbeitsverhältnis während der Eingliederungsmassnahmen nicht ohne vorherige Rücksprache mit der IV-Stelle aufzulösen. Dafür kann der Arbeitgeber während der Durchführung der Integrationsmassnahmen von umfassenden Beiträgen profitieren.

Anpassung der Zusatzrenten für Rentner mit Kindern

Der Rentenbetrag für Rentnerinnen und Rentner mit Kindern wird an die tatsächlichen durch Kinder verursachten Zusatzkosten angepasst, gemäss Äquivalenzskalen der OECD und der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe. Der Ansatz für die Kinderrente wird von gegenwärtig 40 auf 30 Prozent der Invalidenrente herabgesetzt. Die Regelung für Rentnerinnen und Rentner

mit Kindern wird folglich auch in der AHV angepasst. Nicht angepasst werden hingegen die Waisenrenten.

Langfristige Sicherstellung des finanziellen Gleichgewichts

Mit der Einführung eines Interventionsmechanismus soll das finanzielle Gleichgewicht der IV langfristig gesichert werden. Der Vernehmlassungsentwurf enthält zwei Varianten, die sich darin unterscheiden, ab welchem Betrag der Bundesrat eine Beitragserhöhung beschliessen kann und ob er zudem auch eine ausgabenseitige Massnahme veranlassen kann.

■ **Variante 1** sieht vor, dass der Interventionsmechanismus greift, sobald der Bestand der flüssigen Mittel und der Anlagen des IV-Fonds unter 40 Prozent einer Jahresausgabe fällt. Der Bundesrat hebt folglich zur Sicherung der flüssigen Mittel den Beitragssatz für erwerbstätige Versicherte um maximal 0,2 Lohnprozente an. Zudem muss er der Bundesversammlung die zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts erforderlichen Gesetzesänderungen unterbreiten.

■ **Variante 2** fusst auf zwei Interventions-schwellen. Die erste liegt auch hier bei 40 Prozent einer Jahresausgabe. Fällt der Bestand der flüssigen Mittel und der Anlagen des IV-Fonds unter diesen Wert, unterbreitet der Bundesrat der Bundesversammlung lediglich die zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts erforderlichen Gesetzesänderungen. Unterschreitet der Bestand der flüssigen Mittel und der Anlagen hingegen die zweite Interventions-schwelle von 30 Prozent, erhöht der Bundesrat den Beitragssatz um 0,3 Lohnprozente. Gleichzeitig tritt eine lineare Rentenkürzung von 5 Prozent in Kraft. Beide Massnahmen gelten – wie in Variante 1 – solange, bis der Bestand der flüssigen Mittel und der Anlagen wieder den Sollbestand von 50 Prozent einer Jahresausgabe erreicht hat. ■

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

Handlungsbedarf bei der Berufsbildung

Der verschärfte Talentwettbewerb um die Schulabgänger sowie die Internationalisierung werden bei der Berufsbildung eine wichtige Rolle spielen: Das sind zwei der zentralen Folgerungen, die sich aus dem neusten Schweizer Bildungsbericht ergeben. *Jürg Zellweger*

Als Folge der rückläufigen Schulabgängerzahlen wird es in den nächsten Jahren einerseits zu einer verstärkten Konkurrenz zwischen den Branchen um Lehrlinge kommen. Andererseits könnte die Berufsbildung als Ganzes durch die Konkurrenz zu den Gymnasien unter Druck geraten. Der Grund dafür ist, dass Gymnasien ihre Ausbildungskapazitäten kaum nach unten anpassen werden. Es gelingt ihnen nämlich, ihre Schulklassen voll zu besetzen.

Damit werden der Berufsbildung potenziell geeignete und von der Wirtschaft gesuchte Lernende entzogen. Wird es den Unternehmen nicht mehr gelingen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, ist zu erwarten, dass ihre Ausbildungsbereitschaft und damit ihr Bekenntnis zur Berufsbildung sinken. Diese Entwicklung dürfte aber auch der Qualität der Gymnasien nicht zuträglich sein.

Mit einer verbindlich geregelten Berufswahlvorbereitung in der Volksschule könnte Gegensteuer gegeben werden. Die Ausbildungswahl der Jugendlichen sollte ein bewusster und professionell begleiteter Schritt sein. Die «richtige Person am richtigen Ort» hilft, persönliche Frustrationen zu verhindern. Sie reduziert auch volkswirtschaftliche Kosten von Ausbildungsabbrüchen, relativ teuren Brückenangeboten oder von Jugendarbeitslosigkeit. Klare qualitätsbasierte Zulassungsregeln für Gymnasien sollten verhindern, dass deren Marktanteil zulasten der Qualität ausgedehnt wird. Aber auch die Berufsbildung selbst ist gefordert: Die Angebote der Verbände und Unternehmen müssen laufend weiter entwickelt und besonders auch für leistungsfähige Ju-



Auch in der Schweizer Industrie sind junge Fachkräfte gesucht.

gendliche attraktiver gestaltet und bekannter gemacht werden.

Nachwuchsmangel im MINT-Bereich

Auch der chronische Mangel an Nachwuchs in den MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) entpuppt sich immer mehr als Problem, das seine Ursache u. a. in der Volksschulstufe hat. Der hohe Anteil an weiblichen Lehrkräften und der geringe Stellenwert von MINT in der Lehrerausbildung wirken hier verschärfend. Es gilt die Ausbildung und Selektion der Lehrkräfte zu verbessern. Zudem muss das Interesse der Schülerinnen und Schüler für diesen Ausbildungsbereich schon früh geweckt werden. Trotz aufwendigen Kampagnen und Projekten von Branchenverbänden, die teilweise weit über die übliche Berufswerbung hinaus gehen, gelingt es der Wirtschaft kaum mehr, ihren Fachkräftebedarf zu decken, obwohl hier sehr attraktive Karrieremöglichkeiten vorhanden sind.

Die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen sowie die Höheren Fachschulen versorgen die Wirtschaft mit äusserst praxis- und arbeitsmarkt-

gerechten Fachkräften. Als sehr beliebte Abschlüsse gelten beispielsweise die Personalfachfrau mit eidg. Fachausweis, der eidg. diplomierte Verkaufsleiter oder die eidg. Diplome der Höheren Fachschulen in der Hotellerie.

Internationale Positionierung

Weil es jedoch keine Verknüpfung der Titel dieser Abschlüsse mit der internationalen Titelsystematik (Bachelor/Master) gibt, haben ausländische Entscheidungsträger Schwierigkeiten, diese Qualifikationen einzustufen. Absolventen solcher Bildungsgänge verlangen deshalb vermehrt international verständlichere Titel. Hier besteht Handlungsbedarf. Allerdings: Bei allen Internationalisierungsbemühungen muss es zwingend gelingen, das Erfolgsgeheimnis der Schweizerischen Berufsbildung zu bewahren: den hohen Stellenwert der berufspraktischen Erfahrung. ■

Beschäftigung wichtiger als Lohnerhöhungen

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt pauschale Lohnforderungen der Gewerkschaften ab. Besonders in unsicheren Zeiten müssen sich Lohnanpassungen an den unterschiedlichen Verhältnissen in den Branchen und Unternehmen orientieren. Zu starke Lohnerhöhungen schwächen die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen und gefährden deren Arbeitsplätze.

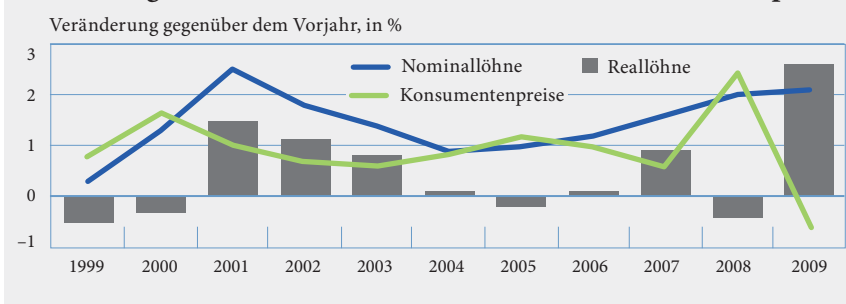
Erfreulicherweise befindet sich die schweizerische Volkswirtschaft bereits seit mehreren Quartalen wieder auf dem Wachstumspfad. Im Hinblick auf die kommende Lohnrunde ist dennoch Vorsicht am Platz. Der Aufschwung ist noch labil und mit Risiken behaftet, und viele Unternehmen, vorab aus der Exportindustrie, haben im letzten Jahr massive Einbussen erlitten, die sie nun wieder aufholen müssen. Der starke Franken stellt sie vor neue Herausforderungen, selbst wenn die Entwicklung in den wichtigen Exportmärkten gut verläuft. In dieser Situation sind die Auswirkungen der Lohnerhöhungen auf die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen besonders sorgfältig abzuwägen, denn wenn die Konkurrenzfähigkeit leidet, geraten auch die entsprechenden Arbeitsplätze in Gefahr.

Dezentrale Lohnverhandlungen mit Zukunftsperspektive

Die dezentrale Lohnfindung gehört zu den Stärken des schweizerischen Arbeitsmarkts, denn sie ermöglicht eine gute Abstimmung der Lohnentwicklung auf die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und auf ihre personalpolitischen Bedürfnisse. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband ist deshalb klar, dass die Lohnverhandlungen von den Sozialpartnern der Branchen bzw. Firmen zu führen sind und nicht mit pauschalen Forderungen für die gesamte Wirtschaft übersteuert werden dürfen. Für die Lohnverhandlungen sind u.a. folgende Aspekte wichtig:

- Die aktuelle und künftige Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen
- die Arbeitsmarktentwicklung und die Position des Unternehmens am Arbeitsmarkt

Entwicklung der Real- und Nominallohne und der Konsumentenpreise



Quelle: BFS

- die internen Lohnstrukturen des Unternehmens sowie
- die Entwicklung der Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden.

Systemwidriger automatischer Teuerungsausgleich

Die Forderung eines automatischen Teuerungsausgleichs ist systemwidrig. Automatismen zementieren bestehende Lohnstrukturen und beschränken die Freiheit der Unternehmen, eine leistungs- und arbeitsmarktorientierte Lohnpolitik zu verfolgen. Es wäre auch falsch, die Erhöhung von Sozialversicherungsbeiträgen über einen Ausgleichsautomatismus einfach den Arbeitgebern anzulasten. Die Entwicklung der Lebenshaltungskosten ist aber bei den Lohnverhandlungen als ein Punkt unter anderen angemessen zu berücksichtigen.

Schwaches Kaufkraftargument

Das Argument, die Arbeitgeber müssten Realloohnerhöhungen gewähren, um den Privatkonsum als wichtige Konjunkturstütze anzukurbeln, greift zu kurz. Lohnerhöhungen stärken nicht nur die Kaufkraft, sondern bedeuten auch Mehrkosten für die Unternehmen. Weil die Schweiz viele Konsumgüter importiert, fließt zudem ein erheblicher Teil der

zusätzlichen Kaufkraft ins Ausland. Saldiert man die Effekte, dann ist das Kaufkraftargument in der Schweiz – anders als in grossen Volkswirtschaften – kaum valabel.

Lohngleichheit für Frauen und Männer

Gesamtschweizerische Statistiken weisen nach wie vor Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen aus, die mit dem Alter, der Ausbildung, der Erfahrung und der beruflichen Stellung statistisch nicht zu erklären sind. Ob der daraus abgeleitete Diskriminierungsvorwurf zutrifft, kann aber nur durch eine differenzierte Analyse der Lohnstrukturen in den einzelnen Firmen verifiziert werden.

Die jährliche Lohndiskussion ist ein guter Moment, eine solche Analyse vorzunehmen. Die Teilnahme am Lohngleichheitsdialog kann da unterstützend wirken. Der Schweizerische Arbeitgeberverband empfiehlt, die dafür bereitgestellten Instrumente zu nutzen. ■

(SAV)

www.lohngleichheitsdialog.ch

Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Internationale Arbeitskonferenz: Beschäftigung im Fokus

An der 99. internationalen Arbeitskonferenz 2010 in Genf stand die Zielsetzung Beschäftigung im Zentrum. Die Konferenz hat zudem eine Empfehlung zu HIV/Aids in der Arbeitswelt angenommen und ihre Arbeiten zum Thema der menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte begonnen. Bundespräsidentin Doris Leuthard trat als Ehrengast auf. *Alexandre Plassard*

Die 99. Session der internationalen Arbeitskonferenz fand vom 2. bis zum 18. Juni 2010 im Völkerbundpalast in Genf statt. Sie wurde durch den Besuch von Bundesrätin Doris Leuthard geprägt, die in ihrer Funktion als Bundespräsidentin als Ehrengast auftrat und eine Gastrede hielt.

Strategisches Ziel: Verbesserung der Beschäftigung

Die Erklärung der IAO aus dem Jahr 2008 über die soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung sieht eine Folgeaktion in der Form einer Reihe sich wiederholender Diskussionen vor. Die erste Diskussion hat dieses Jahr stattgefunden. Sie behandelte die strategische Zielsetzung der Beschäftigung – die zentrale Frage der Konferenz.

Die Arbeitgeber sind mit den Ergebnissen zufrieden. Die angenommenen Schlussfolgerungen enthalten im Besonderen praktische Empfehlungen dazu, was die konstituierenden Organe der IAO und des Internationalen Arbeitsamts (IAA) unternehmen sollten, um die Anstrengungen zur Verbesserung der Beschäftigung zu fördern und so die in die Erklärung von 2008 gesetzten Erwartungen zu erfüllen. Die Empfehlungen beziehen sich auf sieben Punkte: makroökonomische Rah-

menbedingungen, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, Beschäftigungsfähigkeit, Produktivität und Lebensstandard, Handels- und Investitionspolitik, normative Aktionen, Verknüpfung zwischen den vier strategischen Zielen der IAO, Anfragen an den Verwaltungsrat.

Den Arbeitgebern ist es gelungen, in den Schlussfolgerungen eine Anzahl für sie wichtige Punkte miteinzubeziehen. Vor allem hat der Ausschuss die Notwendigkeit für das IAA unterstrichen, die Bedeutung der nachhaltigen Unternehmen, welche die Investitionen fördern, besser anzuerkennen und andererseits die Berechtigung von entwicklungsfähigen Arbeitsformen (zum Beispiel die Teilzeitarbeit) zu akzeptieren. Für die Arbeitgeber ist es wichtig, dass die IAO tiefergründiger über die Art und Weise nachdenkt, wie ihre Arbeit die Investitionen beeinflusst. Gewiss, die Rolle der IAO konzentriert sich in diesem Bereich auf die mit dem Arbeitsmarkt zusammenhängenden Gesichtspunkte.

Beseitigung der Kinderarbeit

Der globale Folgebericht der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998) behandelte dieses Jahr den Grundsatz der effektiven Beseitigung der Kinderarbeit. Die Gruppe der Arbeitgeber hat ihre Unterstützung für die Erklärung und ihre Folgeprozedur wieder in Erinnerung gerufen. Es bleibt noch viel zu tun, um das Ziel von 2016 zu erreichen: eine Welt frei von den schlimmsten Formen der Kinderarbeit. In dieser Session hat die Konferenz die Folgeprozedur der Erklärung im Sinn einer Verbesserung überarbeitet. In Zukunft wird der Gesamtbericht alle vier Jahre – anstatt jedes Jahr – besprochen und alle vier fundamentalen Prinzipien der Erklärung abdecken.

HIV/Aids und die Arbeitswelt

Die Konferenz hat in zweiter Lesung ihre Arbeiten über HIV/Aids in der Arbeitswelt wieder aufgenommen. Im Jahr 2009 hatte der zuständige Ausschuss

*Trat als Ehrengast
ans Rednerpult:
Bundespräsidentin
Doris Leuthard.*



Bilder: ILO/Marcus Crozet

entschieden, die anzunehmende Norm hätte in Form einer Empfehlung zu erfolgen. Die Arbeitgeber haben ihre Präferenz für eine Empfehlung wiederholt. Ein solches Instrument bietet die nötige Flexibilität, um den Bedürfnissen der Länder – in denen die Situation betreffend HIV/Aids unterschiedlich ist – zu entsprechen. Der Ausschuss hat diese Position zu Beginn der Arbeiten wieder aufgenommen. Für die Gruppe der Arbeitgeber war es wichtig, dass das angenommene Instrument darauf abzielt, das HIV/Aids-Problem am Arbeitsplatz zu behandeln –, und nicht den Eindruck erweckt, dass die Arbeitswelt den Gesundheitssektor ersetzen kann.

Die Empfehlung wurde schliesslich mit breiter Unterstützung der drei Gruppen angenommen. Die Schweizer Regierung hat für das Instrument gestimmt. Die Delegation der schweizerischen Arbeitgeber hat sich bei der Abstimmung der Stimme enthalten, weil gewisse Vorschriften der Empfehlung Unternehmen Schwierigkeiten bereiten können.

Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Dieser Frage war eine erste Diskussion gewidmet – mit dem Ziel, ein Rechtsinstrument im Jahr 2011 anzunehmen. Die Behandlung des Themas stellte für die involvierten Vertretungen eine Herausforderung dar. In der Tat verfügen weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer über gut entwickelte formelle Organisationen für diese Kategorie von Arbeitskräften. Eine weitere Herausforderung betraf das Problem, dass sich Beschäftigung und Fragen zu Familien und Privatleben in verschiedenen Regionen der Welt überlappen.

Mit Blick auf das Rechtsinstrument wünschten die Arbeitgeber ein flexibles und nicht zwingendes Werkzeug, d. h. eine Empfehlung. Leider hat sich die Konferenz für den Entwurf eines vollständigen Übereinkommens entschieden. Der vom Ausschuss angenommene Text liefert eine Definition der Hausarbeit, die von vielen Ländern angenommen werden könnte. Dennoch sind die meisten Länder der Ansicht, dass der vorliegende Entwurf eines Übereinkommens unmöglich ratifiziert werden kann.

Er enthält viele, für die Regierungen schwierige Punkte, wie die Migrationspolitik oder die Repatriierung der migrierenden Arbeitnehmer. Es wird nötig sein, den Text vor der Diskussion im Jahr 2011 erheblich zu verbessern.

Ausschuss für die Normen-Durchführung

An der Generaldebatte zu Beginn der Arbeiten des Ausschusses haben die Arbeitgeber die Bedeutung der tripartiten Steuerung für die Anwendung der Normen der IAO betont. Sie erinnerten daran, dass die letzte Verantwortung für die Überprüfung der Anwendungsnormen den tripartiten konstituierenden Repräsentanten bei der IAO – an der Konferenz vertreten – obliegt, und nicht dem Expertenausschuss.

Dieses Jahr behandelte die im Normenausschuss diskutierte Gesamtstudie die Instrumente der IAO im Bereich der Beschäftigung. Es handelte sich insbesondere um das Übereinkommen Nr. 122 über die Beschäftigungspolitik, das Übereinkommen Nr. 142 über die Berufsberatung und -bildung im Rahmen der Erschliessung des Arbeitskräftepotenzials, das Übereinkommen Nr. 88 über die Arbeitsmarktverwaltung, das Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittler und die relevanten Empfehlungen. In diesem Kontext unterstrichen die Arbeitgeber, dass die Wirtschaftskrise die Notwendigkeit aufgezeigt hat, sich zu vergewissern, dass die Kohärenz der IAO-Normen der produktiven Vollbeschäftigung nicht schadet. Sie haben in Erinnerung gerufen, dass das beste Sicherheitsnetz in einer Wirtschaft besteht, die Arbeitsplätze schafft.

Die Auswahl der Liste der einzelnen zu behandelnden Fälle war wieder durch Spannungen mit der Gruppe der Arbeitnehmer gekennzeichnet. Es ist daher nötig, dass die Eingaben der Arbeitgeber im Ausschuss besser anerkannt werden. Schliesslich wurde eine Liste von 25 Fällen von Ländern für die Diskussion berücksichtigt. Aus der Sicht der Arbeitgeber waren die bemerkenswertesten jene von Venezuela (Übereinkommen Nr. 87), von Peru (Übereinkommen Nr. 169) und von Usbekistan (Übereinkommen Nr. 182).



Rote Karte für Kinderarbeit: Kundgebung in Genf zum Thema, das auch die Arbeitskonferenz beschäftigte.

Schlussfolgerungen

Die diesjährige Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung hat für die Arbeitgeber ein gutes Resultat ergeben. Die Empfehlung zu HIV/Aids bietet gewissen Ländern eine nützliche Orientierung. Bei der Frage der Hausangestellten gilt es am Entwurf für ein Übereinkommen noch viele Verbesserungen anzubringen. Der Ausschuss für Normen hat gründliche Arbeit geleistet, und die Arbeitgeber werden sich weiterhin für ein besseres Funktionieren einsetzen. ■

Zur Zusammensetzung der Arbeitgeberdelegation: siehe Kasten Seite 57.

Alexandre Plassard ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

VERANSTALTUNGEN

CAS Case Management

Anfangsdatum: 28. Oktober 2010
 FHS St. Gallen/Movis AG
 Weiterbildungszentrum
 Soziale Arbeit IFSA-FHS
 Rorschach
 Tel. 071 844 48 88
 wbsa@fhsg.ch
 www.fhsg.ch/wbsa

Diplomlehrgang Verbands-/NPO-Management

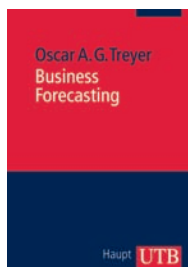
Anfangsdatum: 14. November 2010
 Universität Freiburg (CH)
 Institut für Verbands-, Stiftungs- und
 Genossenschaftsmanagement (VMI)
 Freiburg
 Tel. 026 300 84 00
 info@vmi.ch
 www.vmi.ch

Einführung in die Sozialversicherungen

Anfangsdatum: 19. Oktober 2010
 VPS Verlag Personalvorsorge
 und Sozialversicherung AG
 6002 Luzern
 Tel. 041 317 07 21
 schulung@vps.ch
 www.schweizerpersonalvorsorge.ch

Weitere Veranstaltungen auf
www.arbeitgeber.ch

PUBLIKATIONSHINWEISE

**Business Forecasting**

Oscar A. G. Treyer, 2010, 295 Seiten, broschiert, Fr. 47.90, Haupt Verlag, Bern, ISBN 978-3-8252-3365-5. Zuverlässige und aussagekräftige Business-Prognosen sind für die Unternehmensführung und -beurteilung von grosser Bedeutung. Dieser Band erläutert auf verständliche Art die theoretischen Prognoseverfahren anhand praktischer Fallbeispiele mit kommentierten Lösungsvorschlägen.

Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG)

Praxiskommentar. Ueli Kieser/Marco Reichmuth, 2010, 389 Seiten, gebunden, Fr. 98.-, Dike Verlag AG, Zürich/St. Gallen, ISBN 978-3-03751-245-6. Am 1. Januar 2009 ist das Bundesgesetz über die Familienzulagen in Kraft getreten. Die beiden Autoren zeigen die Unterschiede und Entwicklungen im Vergleich zum bisherigen Recht genau auf.

**Missbräuchliche Lohnunterbietung im Rahmen der flankierenden Massnahmen**

Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht. Karin Kaufmann, 2010, 256 Seiten, broschiert, Fr. 77.-, Stämpfli Verlag AG, Bern, ISBN 978-3-7272-0702-0. In dieser Dissertation wird das Thema der missbräuchlichen Lohnunterbietung im Rahmen der flankierenden Massnahmen sowohl rechtstheoretisch fundiert als auch mit der notwendigen Praxisnähe untersucht.

Schulübergang und Selektion

Forschungsbefunde – Praxisbeispiele – Umsetzungsperspektiven. Markus P. Neuenschwander/Hans-Ulrich Grunder (Hrsg.), 2010, 178 Seiten, broschiert, Fr. 28.-, Rüegger Verlag, Zürich/Chur, ISBN 978-3-7253-0953-5. Im Herbst 2009 fand eine internationale Tagung zum Thema Schulübergang und Selektion statt. Dieser Band präsentiert die Tagungsbeiträge in überarbeiteter Form.

**Einzigartig.**

Die KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL WEITERBILDUNG ist die grösste kaufmännische Bildungsinstitution der Schweiz. Und einzigartig dazu: Sie hat 3 Akademien unter einem Dach. Die Wirtschaftsakademie. Die Führungsakademie. Und die Sprachakademie.

**FÜHRUNGS-AKADEMIE**

■ Höhere Fachschule für Wirtschaft HF ■ Nachdiplomstudien HF ■ KFS+, Führungsfachmann/-frau SVF
 ■ Organisation und Projektmanagement ■ Leadership ■ Wirtschaftliche Basiskurse

WIRTSCHAFTS-AKADEMIE

■ Rechnungslegung & Controlling ■ Treuhand ■ Steuern ■ Ausbildung für Auszubildende ■ Informatik ■ Technische Kaufleute mit Tageshandelsschule ■ Diplom-Handelsschule KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL ■ Marketing/Verkauf/ Kommunikation/PR ■ Finanzdienstleistungen ■ Sozialversicherung ■ Sekretariat ■ Personal/HRM

SPRACH-AKADEMIE

■ Deutsch (Fremdsprache und Muttersprache) ■ Fernkurs Deutsch für Fremdsprachige ■ Englisch ■ Englisch-Konversation über Mittag ■ Französisch ■ Italienisch ■ Spanisch ■ Superlearning-Sprachkurse ■ Individuelle Firmenkurse ■ Individuelle Fernkurse F, E, I, Sp

Informieren Sie sich über die aktuellen Infoanlässe und bestellen Sie jetzt das neue Semesterprogramm:
www.kvz-weiterbildung.ch

KV ZÜRICH BUSINESS SCHOOL WEITERBILDUNG · Limmatstrasse 310 · 8005 Zürich · Telefon 044-444 66 44

KV ZÜRICH
 BUSINESS SCHOOL
 WEITERBILDUNG

Andy Pfanner, New York

Er möbelt die Villen der Prominenz auf

Die Innenausbaufirma und Edelschreinerei des Schweizer in Brooklyn profitiert vom Geld der Reichen – und vom Air-Conditioning. *Martin Suter*



Unternehmungslustig und weltoffen: Andy Pfanner in seiner Schreinerei.

SFA Interiors, Inc.

Gegründet: 1987

Sitz: New York, Brooklyn (USA)

Mitarbeiter: 30

Infos: www.sfainteriors.com

USA

Einwohner: ca. 307 Millionen

Währung: Dollar

BIP/Kopf: 46 380 Dollar

Arbeitslosenquote: 9,5 %

Bild: Martin Suter

Mutter meinte, ich sollte die Welt kennenlernen». Es gefiel ihm so gut in der – Neuen – Welt, dass er blieb. Die eigene Firma gründete er mit Partnern, doch dann kaufte er einen nach dem andern aus. Finanziell kam er voran, indem er nach dem Wall-Street-Crash von 1987 günstig Immobilien erwarb und später mit grossem Gewinn verkaufte. Jetzt gehört ihm das Haus mit der Werkstatt, und er kann langfristig investieren.

Mitarbeitende aus aller Welt

Seine Mitarbeitenden – der dienstälteste ist schon 26 Jahre bei Pfanner – sind froh über ihre Jobsicherheit. Sie sind ein Spiegel New Yorks: In der Schreinerei mischen sich zehn Ethnien, vom australischen Ureinwohner und Chinesen bis zum Ecuadorianer, Ghanaer oder Tschechen. «Was zählt, ist einzig der Wille zu arbeiten», sagt ihr Chef. Das handwerkliche Können hat er noch jedem Willigen beigebracht.

Der High-End-Schreiner ist so unternehmungslustig wie weltoffen. Andy Pfanner segelt mit seinem Boot im Atlantik, hat in Brasilien ein Holzhaus gebaut und verbringt seine Wochenenden auf Long Island. Will er je in die Schweiz zurückkehren, wo er zwei Wohnungen besitzt? Pfanner lässt es offen. «Ein Zurück gibt es ohnehin nicht», sagt er. «Für mich gibt es nur ein Vorwärts.» ■

Keine Frage: Andy Pfanner ist der coolste Schreiner in New York. Cool im Sinne von kühl, denn seine Schreinereiwerkstatt in Brooklyn verfügt als einzige in der ganzen Stadt über zentrales Air-Conditioning. In den heissen Sommermonaten, wenn andere Handwerker schmachten, laufen Pfanners rund 30 Angestellte zur Höchstform auf. «Ohne Kühlung wäre ihre Arbeitsleistung 20 bis 30 Prozent niedriger», weiss der 48-jährige Auslandschweizer.

Und das schenkt ein. Nie hat seine auf Innenausbauten spezialisierte Schreinerei so viel zu tun wie in den Monaten Juni bis August. SFA Interiors, so der Name von Pfanners Geschäft, bedient vor allem die Reichen und Superreichen, die auf ihren Landsitzen in den Hampdens übersommern. Zur Kundschaft zählen Showbiz-Grössen wie die Komiker Will Farrell und Jerry Seinfeld, die Sängerin Diana Ross oder die Fernsehköchin Martha Stewart, aber auch namenlose Wall-Street-Millionäre. Wenn die Herrschaften Anfang September in die Stadt zurückkehren, muss der Schrankausbau aus Zedernholz, das nussbaumfurnierte

Bademöbel oder die neue Küche fertiggestellt sein.

Küchen für 400 000 Dollar

Obwohl er von ihnen lebt, wundert sich Pfanner über die ausgefallenen Wünsche seiner Kundschaft. In seiner mit modernsten europäischen Maschinen ausgestatteten Werkstatt liegen chromstahlumfasste, mit Fiberglasvlies unterlegte Glastüren für die Schränke einer Küche, die 400 000 Dollar kosten wird. «Reiche Amerikaner schämen sich nicht, ihr Geld auszugeben», sagt er. Das sei ein Grund, warum man als Unternehmer hier profitabler wirtschaften könne als in der Schweiz.

Nach dem Willen des Vaters hätte der in Horgen aufgewachsene Andy eine Banklehre machen sollen. Doch die Mutter erspürte eine handwerkliche Neigung und ermutigte ihn, sich für die Zürcher Lehrwerkstätte für Möbelschreiner zu bewerben. Kaum hatte er erste Erfahrungen in einem Betrieb gesammelt, folgte Pfanner 1984 dem Job-Angebot des prominenten Architekten Paul Rudolph nach New York. «Meine

Convention patronale (CP)

Engagement für die Arbeitgeber der Uhrenindustrie

Der Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (CP) setzt sich seit 1937 für gute soziale Rahmenbedingungen und die Entwicklung der Uhrenbranche und der mikrotechnischen Industrie ein. Heute konzentriert sich die CP auf vier Schwerpunkte: Die Arbeitgeberpolitik, die Weiterbildung, die Gesundheit und die Sicherheit sowie Information und Imagepflege. *François Matile*



Bild: CP

In der Uhrenbranche ist Präzisionsarbeit und handwerkliches Können gefragt.

Am 15. Mai 1937 haben 19 Arbeitgeberorganisationen der Uhrenindustrie und die Gewerkschaft FOMH (später SMUV und seit 2005 Unia) mit dem Abschluss des ersten Gesamtarbeitsvertrags (GAV) den Streik der Arbeiter und Arbeiterinnen der Zifferblattindustrie beendet. Dieses Ereignis steht für den Beginn des Arbeitsfriedens in der Schweiz.

Föderalistische Struktur

Zuvor war die Uhrenbranche stark kartellisiert, geprägt durch eine hoch entwickelte Arbeitsteilung und einen grossen Individualismus der Arbeitgeber. Es gab keine einheitliche Arbeitgeberfront gegenüber den Gewerkschaften. In der Folge drängte es sich jedoch auf, mit einer Stimme zu sprechen. Deshalb wurde der Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (CP) gegründet. Er richtete seinen Sitz in der Uhrenmetropole La Chaux-de-Fonds ein und wurde zur einzigen nationalen «welschen» Arbeitgeberorganisation. Die leitenden Organe der CP waren immer auf die Erhaltung einer Struktur

bedacht, welche die Bedürfnisse der Basis aufnimmt und berücksichtigt.

In der Tat widerspiegelt die Organisation der Arbeitgeberschaft der Uhrenbranche jene des helvetischen Föderalismus: Die Unternehmen sind quasi die Gemeinden, die regionalen Uhrenverbände die Kantone und die CP die Eidgenossenschaft. Wie diese koordiniert der Arbeitgeberverband die allgemeine Politik und deren Richtung, wie sie behandelt er Probleme, die die Gesamtheit der Gemeinschaft betreffen. Als Folge dieser Struktur hat die CP nur Kollektivmitglieder, die Unternehmen nach regionalen oder Produktkriterien zusammenfassen.

In den 1960er-Jahren, als die Uhrenindustrie noch kartellisiert war, zählte der Arbeitgeberverband bis zu 34 Kollektivmitglieder. Als Anekdote: Er umfasste einen Verband der Metall-Zifferblatthersteller und einen Verband der Email-Zifferblatthersteller, die Fabrikanten von Uhrengehäusen hatten unterschiedliche Verbände, je nachdem, ob ihr Produkt

aus Gold, Silber oder einfachem Metall bestand. Diese Epoche ist vorbei und die CP hat sich im Kielwasser der Konzentrationen und Vertikalisierungen der Branche neue Strukturen gegeben. Zurzeit hat der Verband sieben Kollektivmitglieder und 446 Unternehmen mit insgesamt 42 000 Arbeitnehmenden (2009). Davon entfallen auf Direktionspersonal 3,2 Prozent, auf Personal in der Verwaltung 22,2 Prozent, in der Produktion 73,9 Prozent und 0,7 Prozent auf Heimarbeiter. Die klare Mehrheit findet sich in der «Uhrenregion»: Neuenburg zählt 27,1 Prozent des Personalbestands, dann folgen Bern mit 20,2 Prozent, Genf (17,3), der Jura (9,6), Waadt (9,5) und Solothurn mit 8 Prozent. Der Rest von 8,3 Prozent verteilt sich auf ein halbes Dutzend Kantone.

Eine doppelte Besonderheit

Der Verband CP hat vier Tätigkeitsbereiche. Zuerst die Arbeitgeberpolitik: Er hat vier Gesamtarbeitsverträge mit der Unia, der Syna, dem KV Schweiz und der Schweizer Kader Organisation (SKO) unterschrieben. In der Uhrenindustrie ist die soziale Partnerschaft alt hergebracht, erprobt und unterliegt keinen grundsätzlichen Anfechtungen. Mit der Unia hat der Verband seit 1937 13 GAV abgeschlossen und nie einen vertragslosen Zustand gekannt.

Die Beziehungen zwischen dem Verband und den Gewerkschaften sind auf zwei Arten besonders: Erstens ist der GAV nicht zwingend, die Beteiligung der Arbeitgeber ist aber sehr gross: Der GAV deckt 73 Prozent der Unternehmen und 85 Prozent des Personalbestands der Uhrenbranche ab. Zweitens schweigt er zur Festsetzung der effektiven Löhne – eine zentrale Frage in den Gesamtarbeitsverträgen. Im Lohnbereich kann nur über die Teuerungszulage und über die Mindestlöhne bei der Anstellung verhandelt werden. Die normativen Bestimmungen des GAV werden als grosszügig beurteilt. Für die Gewerkschaften sind sie das Resultat ihrer progressiven Forderungen, aber sie widerspiegeln eher die überzeugte Zustimmung der Arbeitgeberschaft zur sozialen Verantwortung des Unternehmens.

Die berufliche Weiterbildung ist der zweite Schwerpunkt der Aktivitäten: Die

CP hat den Status einer Organisation der Arbeitswelt (OdA), sie vertritt die Branche gegenüber der öffentlichen Hand und fungiert als Schnittstelle zu technischen Schulen, Fachhochschulen (FH) und Unternehmen. Als Träger von branchenspezifischen Berufen achtet die CP darauf, dass bei Reglementierungen die Bedürfnisse der Unternehmen berücksichtigt werden.

Daneben entfaltet die CP eine breite Palette von «À-la-carte»-Aktivitäten. Die Uhrenindustrie ist sehr vielfältig. Sie kombiniert seit Jahrzehnten hochentwickelte industrielle Verfahren mit handwerklichen Tätigkeiten, die entscheidend zum Mehrwert der Zeitmesser beitragen. Der Verband sorgt dafür, dass diese spezialisierten Berufe erhalten bleiben, z. B. Tätigkeiten mit so poetischen Namen wie Anglierung oder Guillochierarbeit. Am anderen Ende des Ausbildungsspektrums hat sich die CP dafür eingesetzt, dass in der Uhrenindustrie Postgraduate-Ausbildungen für Konstruktionsingenieure angeboten werden. Grundsätzlich gilt: Der Verband engagiert sich so für die Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung, dass sie den hohen qualitativen und quantitativen Anforderungen der Branche gerecht wird. Dazu zwei Zahlen: 1999 betrug die Quote des nicht qualifizierten Personals 46,7 Prozent, bis 2009 ging sie auf 36,9 Prozent zurück. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich die vom Verband vertretene Zahl der Beschäftigten von 34 000 auf 42 000 Personen.

Für Gesundheit und Sicherheit

Das dritte Element der Verbandsarbeit betrifft die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (GSA). Der Verband bietet den Mitgliedern eine Ad-hoc-Dienstleistung an, die im Rahmen einer Branchenlösung die Unternehmen bei der Anwendung der gesetzlichen Normen begleitet – insbesondere bei der Anwendung der Richtlinie 6508 der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS). Er organisiert Kurse, führt Audits durch und lanciert Kampagnen und Aktionen, um die häufigsten Ursachen von Berufskrankheiten und Berufsunfällen zu beseitigen. Dank diesen Angeboten und den eigenen Anstrengungen der Unternehmen konnte

die Quote der Schadenfälle auf ein minimales Niveau gesenkt werden, ein Erfolg, der sich auch auf die Höhe der Versicherungsprämien ausgewirkt hat.

Schliesslich verfügt die CP über eine Dienststelle, welche die Kommunikation und Dokumentation sicherstellt. Sie liefert auch Statistiken oder Informationen zur beruflichen Weiterbildung und engagiert sich dafür, dass das dynamische Image der Branche und ihrer Berufe in der Öffentlichkeit gefestigt wird – vor allem auch bei den Jungen.

Für Dialog und Wohlstand

So sorgt die CP mit einer Palette von Dienstleistungen und ihrer Expertise dafür, dass die sozialen Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Uhrenbranche und der mikrotechnischen Industrie sichergestellt werden. Sie ist überzeugt, dass die Verständigung der Konfrontation vorzuziehen ist und setzt sich für einen fruchtbaren sozialen Dialog ein. Als Garant eines gerechten Gleichgewichts zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden – und zur Förderung des Wohlstands. ■

François Matile ist Generalsekretär der Convention patronale.



CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

Branche: Uhren und Mikrotechnik

Mitglieder: 7 Verbände mit total 446 Unternehmen

Beschäftigte: Rund 42 000 (85,6 Prozent des Branchenpersonals)

Gründung: 1937

Prioritäten: Arbeitgeberpolitik, Berufsbildung, Gesundheit und Sicherheit

Präsidentin: Elisabeth Zölch-Balmer

Kontakt

Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (CP)

Avenue Léopold-Robert 65
2301 La Chaux-de-Fonds

Telefon: 032 910 03 83

www.cpih.ch



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

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

- «Employeur Suisse» est l'organe de l'Union patronale suisse, laquelle représente 100 000 entreprises comptant environ un million d'employés. Il paraît désormais une fois par mois – avec un nouveau layout et une nouvelle conception éditoriale, mais comme toujours avec une partie en français et une partie en allemand.
- «Employeur Suisse» informe sur les entreprises, les branches et les associations. Il livre des éclairages détaillés sur divers thèmes comme le marché du travail et le droit du travail, les assurances sociales et la politique sociale, la formation et les carrières, ou encore le travail et la santé. Il prend position, débat avec des dirigeants et offre des points de repère et des bases de décision aux responsables.
- «Employeur Suisse» compte quelque 17 000 lecteurs et lectrices dans toute la Suisse. Plus de 50 % d'entre eux sont des dirigeants ou des cadres supérieurs. Jouissant d'une excellente image auprès de son lectorat, cette publication est réputée pour son sérieux, sa crédibilité et sa compétence.

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

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

Lenzin + Partner GmbH
 Téléphone: 062 844 44 88
 info@lenzinundpartner.ch
 www.lenzinundpartner.ch

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

Édition d'octobre	16 septembre 2010
Édition de novembre	15 octobre 2010
Édition de décembre	16 novembre 2010

«Employeur Suisse» rajeunit



Photo: Silvia Oppliger

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

domaines d'activité de notre association, en particulier, avec la rubrique «Droit du travail», toujours étoffée.

L'Union patronale suisse s'engage fortement pour la réforme de l'assurance-chômage qui sera l'objet de la votation du 26 septembre prochain. Vous en trouverez les raisons dans le dossier de cette édition. En parallèle, réalisée par notre collègue Hans Reis avant son départ à la retraite, une interview de Madame la Conseillère fédérale Eveline Widmer-Schlumpf vous apporte un message de la Berne fédérale.

Last but not least, dans la rubrique «Éclairage» nous souhaitons offrir à différentes personnalités helvétiques l'occasion de s'exprimer en toute ouverture sur un thème de leur choix. Cette rubrique est inaugurée ici par Michel Barde.

Pour l'avenir, nous nous efforcerons de continuer à vous offrir des contributions de qualité étayées par de solides arguments. Pour plus d'informations sur les dossiers de l'Union patronale suisse, vous pouvez aussi vous abonner gratuitement à notre nouvelle newsletter ou consulter notre site internet (www.arbeitgeber.ch).

Nous vous souhaitons une agréable lecture de ce nouvel «Employeur Suisse». ■

Chères lectrices, chers lecteurs

Avec cette édition, «Employeur Suisse» souhaite faire peau neuve. Il paraîtra désormais sous cette présentation rénover, avec une structure plus claire et en passant maintenant au rythme mensuel.

Nous avons décidé de conserver le caractère bilingue de notre publication, considéré comme un avantage. Vous trouverez ainsi, à côté d'une partie en allemand, votre partie française, laquelle gagne même en importance.

Restant fidèles à notre ligne de publication, nous insisterons à l'avenir encore plus sur les thèmes concernant directement les employeurs, ceci avec des rubriques fixes. Vous trouverez ainsi dans chaque édition un «Entretien» avec un chef d'entreprise, en l'occurrence avec Bernard Rüeger dans ce numéro. Nous publierons aussi régulièrement le portrait d'un de nos membres comme cette fois celui de la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse. La rubrique «Dossier» reste le point central de notre journal. Elle sera accompagnée d'autres contributions concernant les

«Employeur Suisse»

105^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

Adresse de la rédaction

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

Prix d'abonnement

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

Abonnements/Imprimerie

Sihldruck AG, Zurich
044 295 97 97
www.sihldruck.ch
druckerei@sihldruck.ch
CCP 80-4806-3

Annonces

Lenzin + Partner GmbH
062 844 44 88
www.lenzinundpartner.ch
info@lenzinundpartner.ch

Lectorat

17 000 lecteurs, dont 50 % de cadres dirigeants et de propriétaires d'entreprises (Source: Etude de lectorat, automne 2008)

Photo couverture

m. à d./Convention patronale

Johann N. Schneider-Ammann, président de Swissmem, est candidat au Conseil fédéral

Le président de Swissmem et conseiller national libéral-radical veut succéder au Conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz. Johann N. Schneider-Ammann a annoncé officiellement sa candidature lors de la conférence des médias du 18 août 2010 au Palais fédéral.

Le large soutien ressenti l'a convaincu et il affirme vouloir continuer à œuvrer en faveur de la prospérité du pays. Johann N. Schneider-Ammann est prési-

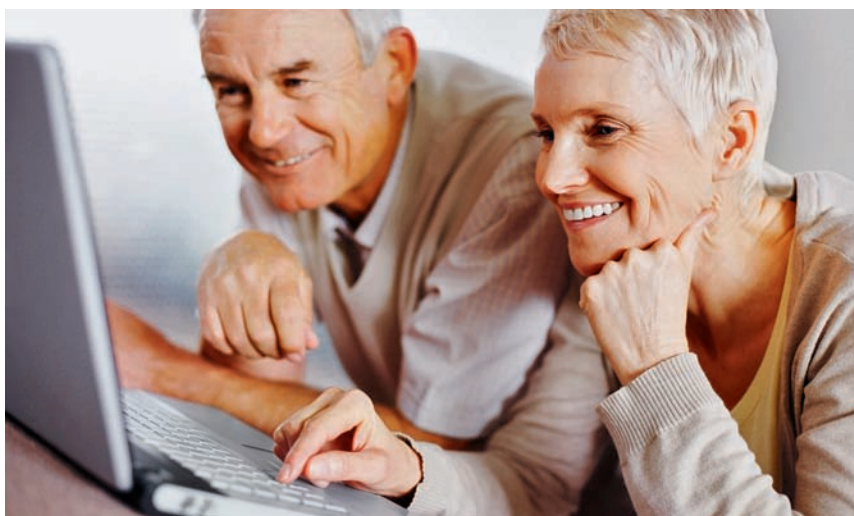


Johann N. Schneider-Ammann veut continuer à œuvrer pour la prospérité du pays.

dent et délégué du Groupe Ammann à Langentahl. Il est président de Swissmem, l'association faîtière de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux. Swissmem est membre de l'Union patronale suisse. Schneider-Ammann fait partie des grands favoris pour l'élection au Conseil fédéral qui aura lieu le 22 septembre prochain. ■

(Union patronale suisse)

Sécurité sociale: les retraites inquiètent l'Union européenne



Renforcer la participation des seniors à la vie active.

Les Vingt-Sept ne pourront faire l'économie d'une révélation de leurs régimes de retraite sur la base des données économiques, démographiques et sociales les plus récentes, a averti le Conseil Affaires sociales. L'un des buts de l'exercice est de maintenir des pensions d'un niveau suffisant pour lutter contre la pauvreté.

Le Conseil s'est en outre intéressé au «vieillissement actif», recommandant de renforcer la participation des seniors à la vie active. Pour ce faire, il préconise de favoriser leur présence sur le marché du travail en aménageant les con-

ditions de travail, en luttant contre les discriminations et en favorisant la formation tout au long de la vie.

Il a été relevé que les États membres ont réussi à faire remonter le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans au cours de la dernière décennie. Celui-ci est passé de 36,9 % à 46,2 % entre 2000 et fin 2009, demeurant inférieur aux 50 % que la stratégie de Lisbonne avait donné comme objectif à atteindre en 2010. ■ *(Europolitique, juin 2010)**

* in FER Informations No 7

Caisses de pension: situation dégradée

Au 2^e trimestre 2010, le niveau de financement des caisses de pension suisses s'est à nouveau détérioré pour la première fois au bout d'une année environ. Comme l'indique le moniteur des caisses de pension Swisssanto, le taux de couverture a régressé par rapport au trimestre précédent de 100,5 % à 97,9 %. Pour le 1^{er} semestre, le recul s'inscrit à 0,9 point de pourcentage. Depuis le 2^e trimestre 2009, le taux de couverture moyen des caisses de pension avait régulièrement progressé.

Avec un taux de couverture de 103,8 % par rapport au trimestre précédent, les réserves des caisses de pension de droit privé ont diminué de 2,8 points de pourcentage. Avec 91,2 %, les caisses de droit public sont toujours en état de sous-couverture. Au 30 juin 2010, environ un quart de toutes les caisses de pension recensées se trouvaient en découvert. Dans le cas des institutions de droit public, 70 % étaient en découvert. Parmi les caisses de droit privé, 20 % étaient dans cette situation. Au cours de cette année, les 419 institutions de prévoyance recensées totalisant une fortune de 400 milliards de francs ont enregistré un rendement moyen pondéré de leur fortune de 0,2 %. ■ *(Union patronale suisse)*

Effets de l'immigration sur les salaires



Photo: Prisma/Yuri Akcurs

Immigration:
effet régulateur sur les salaires suisses.

Une recherche, mandatée par le Secrétariat à l'économie (seco), montre que l'immigration a eu un effet régulateur sur les salaires suisses entre 2002 et 2008. Elle a participé à la réduction des écarts dans la répartition des salaires. De par sa nature – majorité de travailleurs hautement qualifiés –, l'immigration, durant

cette période, a eu des conséquences positives sur les salaires des travailleurs peu ou moyennement qualifiés. Quant à son impact sur les salaires des personnes hautement qualifiées, il a pris la forme de la modération.

Les années 2002 à 2008 se caractérisent par d'importants changements structurels en matière d'emploi. La population active de nationalité suisse a augmenté de 5,3 % tandis que la présence des immigrés augmentait de 11,8 %. On note un accroissement des personnes au bénéfice d'une formation tertiaire dans les deux groupes. Toutefois cet accroissement a été plus fort parmi les étrangers (6 %) que parmi les Suisses (36 %). ■ (La Vie économique, juin 2010)*

* in FER Informations No 7

Nouvelle brochure de la Suva «Aide psychologique d'urgence»

En cas d'accident grave au travail, il est évident que les blessés doivent être impérativement secourus en priorité. Mais qu'advient-il des témoins et des autres personnes impliquées dans le drame? La Suva propose une nouvelle brochure spécialement consacrée à l'aide psychologique d'urgence. Celle-ci est destinée à l'usage des employeurs et des responsables de la sécurité.

Que feriez-vous en cas de grave accident du travail? «Le personnel est sous le choc et le supérieur est lui aussi souvent dépassé par les événements», explique Ruedi Rüeggsegger, psychologue du travail à la Suva. Les questions sont nombreuses: que faire des effectifs le jour du drame, quand faut-il reprendre le travail, faut-il remplacer quelqu'un? En publiant la brochure «Aide psychologique d'urgence – Que faire après un grave accident du travail?», la Suva a élaboré un outil destiné à faire en sorte



Photo: Suva

La SUVA informe en cas d'urgence.

que ce soutien devienne une intervention tout aussi naturelle que les secours d'urgence médicale. Elle propose une liste de mesures à prendre en cas d'accident et à titre préventif, et fournit des conseils pour mieux gérer les contacts avec les médias. Les victimes, leurs proches et leurs amis y trouveront également de nombreuses informations utiles. Lien: www.suva.ch/waswo ■ (Suva)

PERSPECTIVES

Emploi: en progression

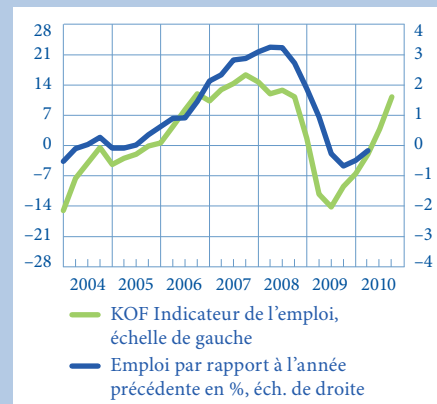
L'indicateur de l'emploi du KOF qui s'était déjà redressé en avril a encore progressé en juillet. Il se situe maintenant près de 11.2 points. L'amélioration de la situation sur le marché du travail est ainsi confirmée.

C'est au 3^e trimestre 2008 que l'indicateur de l'emploi était monté aussi haut pour la dernière fois. Au 4^e trimestre 2010, les entreprises en Suisse devraient par conséquent engager plus de monde. L'indicateur de l'emploi a une avance d'un trimestre par rapport au taux de variation de l'emploi de l'année précédente. Il permet une estimation précoce de la situation sur le marché du travail.

Une appréciation d'après les diverses branches montrent les vitesses différentes de la reprise sur le marché du travail. L'indicateur de l'emploi a fortement progressé dans les banques et les autres services. À part dans le commerce de gros, l'indicateur de l'emploi est plus haut qu'en avril, dans toutes les branches. Dans les domaines projection et banques, l'indicateur a même atteint un record absolu. Il continue à rester dans le secteur négatif uniquement pour l'hôtellerie. Dans toutes les autres branches, l'indicateur laisse prévoir une augmentation de l'emploi. (Source: KOF)

KOF Indicateur de l'emploi et emploi

(Emploi équivalant plein temps selon l'OFS)



Source: KOF

Départ à la retraite

Un grand merci à Hans Reis

En cette fin août 2010, Hans Reis a quitté le secrétariat de l'Union patronale suisse et son poste de responsable de l'information et responsable du «Schweizer Arbeitgeber/Employeur Suisse» pour s'en aller à la retraite. Ce premier numéro de notre organe d'information de conception nouvelle est en quelque sorte son cadeau d'adieu. Nous lui en sommes très reconnaissants. *Thomas Daum*



Photo: Berta Süßli

Hans Reis: un dévouement de 19 ans au service de l'Union patronale suisse.

Hans Reis est entré au service de l'Union patronale le 1^{er} septembre 1991, en tant que responsable de ce qui s'appelait alors le «Journal des Associations patronales». Celui-ci paraissait encore chaque semaine et comportait en moyenne 24 pages. En automne 1994, M. Reis organisa la transformation de l'ancienne formule en «Schweizer Arbeitgeber/Employeur Suisse». Le journal cédait ainsi la place à un périodique au nouveau layout et au rythme de parution semi-mensuel.

Ces dix dernières années, diverses modifications supplémentaires ont été apportées à «Employeur Suisse», notamment la polychromie intégrale. Après la dernière opération de remodelage que Hans Reis a mise en route une année encore avant son départ, «Employeur Suisse» est aujourd'hui un mensuel moderne, combiné à une newsletter paraissant tous les quinze jours. Bien plus importante que l'évolution formelle de notre publication est sa fiabilité qualitative. Sur plus de 500 numéros, Hans

Reis s'est employé à présenter les sujets de politique patronale et divers autres thèmes économique et politiques plus généraux de telle manière qu'ils ont su capter l'intérêt des lecteurs. Il a obtenu de nombreuses interviews de personnalités et d'auteurs compétents, qui fait d'«Employeur Suisse» davantage qu'un simple porte-voix de l'association. Dans son activité, il a toujours placé très haut le degré d'exigence journalistique, pour lui-même comme pour ses collaborateurs. Notre lectorat – composé essentiellement de cadres – a tout particulièrement apprécié ce souci. Enfin la qualité du langage était pour lui une évidente nécessité journalistique.

Hans Reis n'était pas seulement le moteur d'«Employeur Suisse». Il était aussi le responsable «médias» de notre association et le membre de diverses commissions fédérales, qu'il faisait bénéficier de ses précieuses connaissances de spécialiste de l'économie nationale. Il apportait ces mêmes connaissances, ainsi que l'art de la pratique rédaction-

Merci de tout cœur

Qu'il me soit permis ici de vous remercier chaleureusement, chers lecteurs, pour votre intérêt et la fidélité que vous avez témoignées durant toutes ces années. Ma gratitude va également à tous les collaborateurs – de la rédaction et de l'imprimerie Sihl-druck AG – dont la qualité du travail a contribué de manière décisive à la réussite de notre publication. Un grand merci aussi aux auteurs invités et aux personnes interviewées, qui ont enrichi «Employeur Suisse» d'articles et de propos aussi variés que substantiels. Enfin, bien sûr, merci à tous les annonceurs. Je suis certain que notre nouvelle formule nous permettra de satisfaire encore mieux aux attentes de notre lectorat. A «Employeur Suisse», je souhaite un avenir souriant sous la houlette de sa nouvelle direction. Et à vous, chers lecteurs et lectrices, de continuer à apprécier notre publication spécialisée.

Hans Reis

nelle, aux stagiaires de l'Union patronale, puisqu'il lui tenait tout particulièrement à cœur de former la relève. Mais surtout, Hans Reis s'est montré un excellent collègue. Ses qualités humaines et sa serviabilité ont toujours été fort appréciées au secrétariat.

Nous remercions Hans Reis pour son engagement résolu et courageux au service de l'Union patronale suisse. Désormais délié de ses multiples obligations professionnelles, il aura enfin plus de temps à consacrer à ses loisirs et hobbies, en particulier le vol à voile. Nous lui souhaitons donc bon vent, des atterrissages en douceur et une retraite aussi agréable qu'active. ■

Quelques mots sur le «vol des rentes»

Pour combattre les projets de révision de politique sociale, la gauche et les syndicats sortent inmanquablement les mêmes rengaines de leur arsenal. Dans le même temps, ils font aujourd'hui obstacle à l'assainissement de l'assurance-chômage. *Thomas Daum*



Photo: Silvia Oppliger

*Thomas Daum,
directeur de l'Union
patronale suisse*

La dernière fois que nous l'avons observé, c'était à l'occasion de la campagne de votation sur la réduction du taux de conversion minimum de la LPP. Usant de la peu gracieuse, mais efficace formule «vol des rentes», les opposants à la réduction ont suscité un climat d'émotivité dans lequel il devenait pratiquement impossible de débattre sereinement des conséquences de l'allongement de l'espérance de vie et de la baisse de rendement des placements. Ils ont ainsi exploité la méfiance généralisée de la population à l'égard de l'économie en faveur de leur campagne du refus et fait échouer le projet à une nette majorité.

Déformer les faits et masquer les problèmes

Encouragés par ce succès, les vainqueurs du 7 mars s'attaquent aujourd'hui selon la même méthode à la révision de l'assurance-chômage. L'image-choc de leur campagne montre une énorme chaussure de manager écrasant les petites gens. Sous le slogan: «à eux les bonus, à nous les malus?», ils s'indignent de ce que le camp bourgeois cherche à réduire les prestations de chômage des victimes de la crise financière alors que la Confédération a dépensé des milliards pour les responsables de la crise. Et qualifient de «comble d'injustice» le fait que les actifs gagnant plus de 315 000 francs ne paient pas de cotisation à l'assurance-chômage.

Manier ainsi les préjugés leur permet de distordre la réalité et de masquer les vrais problèmes. Ce n'est pas à cause de la crise financière et de ses conséquences économiques que l'AC a besoin aujourd'hui d'être assainie, mais parce qu'elle souffre structurellement – indépendamment de l'évolution conjoncturelle (!) – d'un déficit proche du milliard de francs. L'élimination de ce déficit, qui met en danger la capacité de fonctionnement de l'assurance dans la durée, est l'objectif premier d'une révision qui propose des mesures équilibrées touchant à la fois les cotisations et les prestations. La révision ne vise nullement à «réduire les prestations sur le dos des plus pauvres», puisque les indispensables corrections prennent en considération aussi bien les chances d'occupation que la situation sociale des intéressés. Les opposants savent fort bien que si le peuple renonce à des corrections de prestations pour 700 millions de francs, il faudra augmenter les recettes de cotisations. Ils tentent donc une diversion en suggérant de prélever cet argent parmi les plus hauts revenus. Or le projet actuel prévoit justement de mettre ceux-ci à contribution en leur imposant un effort de solidarité (déjà excessif!) en faveur de l'AC.

Ne pas éluder le débat

La campagne de la gauche et des syndicats va se poursuivre en prenant pour cible la 11^e révision de l'AVS. Avant même la fin des délibérations parlementaires à ce sujet, ils ont en effet annoncé le référendum contre cette révision, sur l'air bien connu du «vol des rentes». Par cette rhétorique émotive, ils cherchent manifestement à éluder sur tous les fronts le difficile débat sur la nécessité d'une réforme de nos assurances sociales. De sorte que s'ils l'emportent, les problèmes de financement seront laissés à la génération suivante. Laquelle n'aura qu'à choisir entre le «vol» de ses cotisations ou celui de ses rentes ... ■

Bernard Rüeger, CEO de Rüeger SA

Alchimie réussie entre tradition et innovation

A l'étroit sur le marché suisse, l'entreprise Rüeger SA amorce il y a deux décennies le virage de la mondialisation. La précision suisse rencontre un franc succès auprès des Asiatiques, prêts à mettre le prix pour obtenir un produit de haute technologie. Rencontre avec Bernard Rüeger, CEO de Rüeger SA, et Président de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI). *Marie-Christine Repond*

«Employeur Suisse»: Monsieur Rüeger, quelles sont les particularités de votre entreprise et sa position sur le marché?

Fondée en 1942 par mon grand-père, Ernst Rüeger, notre entreprise est une PME familiale, représentative du marché suisse. Nous proposons à une clientèle spécifique des instruments de mesure de température et de pression, en particulier pour l'industrie des machines et du pétrole. Le virage de la mondialisation a été amorcé voilà 20 ans déjà! Nous avons dès lors entrepris un fort développement à l'international. A ma grande satisfaction, Rüeger SA est reconnue actuellement, parmi 3 ou 4 autres firmes, comme une entreprise de référence dans le monde entier. Nos clients se nomment BASF, Bayer, Hyundai ou Mitsubishi: 90 % de notre chiffre d'affaires se réalise ainsi à l'exportation.

Une particularité réside également dans le fait que notre entreprise emploie une centaine de collaborateurs en Suisse et autant à l'étranger. L'implantation de nos centres de production et de vente, notamment à Pékin et en Malaisie, permet paradoxalement d'assurer la pérennité des places de travail dans le canton de Vaud... un effet bénéfique de la mondialisation, garante du maintien de cet équilibre!

«Notre implantation en Asie nous permet d'assurer la pérennité de nos emplois à Crissier.»

Les forces de votre entreprise résident-elles plutôt dans l'innovation ou dans la tradition?

Entreprise familiale, nous misons sur une innovation constante, en particulier dans la capacité à répondre à de nouvelles applications. Notre force majeure? Une adaptation très rapide aux attentes et exigences du client: miniaturisation, installations de nouveaux instruments, large gamme d'articles. Notre bureau de développement d'une dizaine de

collaborateurs génère des produits high tech, de haute spécialisation. Les instruments de mesure Rüeger sont reconnus, même par nos concurrents, comme étant les plus précis et fiables sur le marché mondial. Près de 70 ans d'histoire nous ont permis d'acquérir une considérable expérience, une alchimie réussie entre tradition et innovation.

Au niveau des ressources humaines, avez-vous de la facilité à trouver les collaborateurs souhaités?

De part notre orientation internationale et afin de répondre aux attentes de nos clients, nous engageons de nombreux collaborateurs étrangers. Notre premier marché d'exportation se situe en Allemagne. Au niveau européen, la libre circulation des personnes nous a enlevé une grosse épine du pied. Malgré tout, quelle difficulté à trouver en Suisse romande des collaborateurs parlant la langue de Goethe!

Etabli en Chine depuis 5 ans, nous embauchons de nombreux ingénieurs chinois. Formés dans nos Hautes écoles suisses à coût de millions, une partie de ceux que nous engageons retourne au pays comme responsables dans notre usine de Pékin. D'autres restent en Suisse afin d'établir le lien entre notre centre de production local et nos clients et filiales en Asie. Ces ingénieurs interprètent les attentes et la mentalité chinoises, un plus indéniable dans la réussite de notre communication. Ce d'autant plus que les commandes passées en Suisse par nos clients asiatiques se réfèrent à des produits techniquement sophistiqués. Nous éprouvons toutefois des difficultés à obtenir les permis de travail nécessaires, étant soumis en Suisse, comme vous le savez, à des quotas très stricts.

Quelles sont les clés de votre succès?

Leader sur le marché suisse, notre volume de production a augmenté de l'ordre de 10 % ces cinq dernières années sur le plan national. Parmi nos clients figurent Nestlé, Novartis, Roche ou Cipag. La Suisse reste toutefois un marché saturé par sa taille.



Photo: Marie-Christine Repond

Notre succès se forge donc sur le plan international. Le marché progresse en Asie car de nombreux clients européens délocalisent vers ce continent. Au contraire des marchés du vieux continent, les Chinois sont prêts à payer «le» prix pour acquérir un produit complexe, de haute technologie. Triste constat, l'Europe est devenue plus un marché d'acheteurs que d'ingénieurs, le prix tient le premier rôle!

Notre développement devrait se poursuivre par de nouvelles activités à Kuala Lumpur notamment. D'un bon niveau de formation, les Chinois de Malaisie, au contraire des Pékinois, parlent anglais. C'est pourquoi notre entreprise engage de préférence de nouveaux ingénieurs de vente dans ce pays du sud-est de l'Asie.

Les avantages et inconvénients de votre situation à Crissier?

La proximité des Hautes écoles (Université, HES, Ecole Polytechnique Fédérale) avec lesquelles nous bénéficions d'une étroite collaboration est un avantage majeur. Par contre, notre localisation

en Suisse nous prive de la libre circulation des marchandises; nos concurrents européens, eux, ne se préoccupent plus des droits de douane et des réglementations.

Quelles sont à vos yeux les forces et les faiblesses de la place industrielle suisse?

En ce qui concerne notre place industrielle, rappelons tout d'abord que la Suisse occupe le troisième rang mondial en terme de productivité, après Singapour et les USA. En plus de sa situation stratégique, au cœur de l'Europe, elle dispose d'une force redoutable: la paix du travail. J'en veux pour preuve mon expérience en Allemagne où le comportement des syndicats mène à des situations de blocage; chaque départ de collaborateur à Stuttgart est ainsi remplacé par une embauche en Suisse. Notre pays ne souffre pas d'absentéisme, la paix du travail est une réalité... c'est juste énorme! Aussi longtemps que la

Bernard Rüeger, président de la CVCI et membre du comité directeur d'économiesuisse souffre, comme il le précise, d'une «addiction à l'entreprise». Passionné des relations entre l'économie et la politique, il a besoin d'adrénaline au quotidien. Comme dans ses loisirs d'ailleurs, où voltige aérienne et course de Formule 3 lui demandent une maîtrise totale du risque. Son entreprise dispose de 3 centres de production (Suisse, Hollande, Chine), de 4 centres de vente (Allemagne et Malaisie notamment) ainsi que d'un réseau de vente mondial de plus de 50 agents. Sa large gamme de produits est vouée principalement aux secteurs de la chimie et pétrochimie, aux turbines à vapeur et moteurs diesel marins.

Suisse gardera cette flexibilité d'embauche et de licenciement, le taux de chômage restera bas.

Au niveau des faiblesses, un franc suisse fort pénalise bien évidemment notre place industrielle par rapport à l'Europe. Si les coûts de production sont en Suisse plus élevés qu'en Asie, ils se situent par contre presque au même niveau de nos pays voisins. Notre présence diplomatique se révèle également trop faible à l'international. Notre pays reste sous représenté au regard de la puissance économique des entreprises suisses. Si l'économie suisse est un «géant» au niveau international, la Suisse reste encore un «nain» politique! ■

Jugement

Délai d'opposition en cas de licenciement abusif

Qui entend réclamer une indemnité pour la résiliation abusive de son contrat de travail doit faire opposition à cette mesure avant l'échéance du délai de congé même si un délai est limité à trois jours.

Faits

X. Sàrl (la recourante) exploitait un night-club dans lequel étaient occupées aussi bien des barmaids que des «entraîneuses» travaillant en qualité de prostituées. X. engagea A. (l'intimée) en tant que barmaid (et non pas en qualité de prostituée). Les parties ont conclu deux contrats d'engagement. L'un d'eux, portant la date du 7 juillet 2004, prévoyait une entrée en service le 1^{er} août 2004, tandis que l'autre, non daté, fixait le début du travail au 9 juillet 2004. Sous réserve de la date d'entrée en service, les deux contrats avaient un contenu totalement identique. Ils prévoyaient un temps d'essai de trois mois avec un délai de congé de trois jours. A. a commencé son activité au night-club en juillet 2004. X. résilia les rapports de travail pendant le temps d'essai par lettre datée du 9 août 2004 qu'elle a postée en tant que pli recommandé le 10 août 2004. Le licenciement a également été signifié oralement à A. le 12 août 2004. Par lettre du 18 août 2004, A. a fait opposition en invoquant qu'elle avait été licenciée pour avoir refusé de se prostituer dans l'établissement de X. et d'entretenir des relations sexuelles avec le gérant. Ces faits rendraient le congé abusif. Il y a contestation entre les parties entre autre si l'opposition au licenciement a été notifiée en temps utile.

Extraits des considérants

2. En tant que tel, un congé signifié en cours de période d'essai peut également être abusif. Vu le but de la période d'essai, les dispositions en matière d'abus ne peuvent être appliquées que restrictivement, cela comparativement à ce qu'il en serait dans le cas de rapports de travail soumis au délai de congé ordinaire. Si la résiliation du contrat de tra-

vail est abusive (art. 336 CO), la partie qui a donné le congé est tenue de payer une indemnité à l'autre (art. 336a CO). Cependant, la partie qui entend réclamer une telle réparation doit faire opposition au congé au plus tard jusqu'à la fin du délai de résiliation (art. 336b al. 1 CO). La formulation de l'opposition n'a pas à satisfaire à des exigences particulièrement strictes. Il suffit que l'intéressé fasse savoir par écrit à la personne qui a donné le congé qu'elle n'est pas d'accord avec la mesure prise à son endroit. Si l'opposition est valide et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir un droit à une indemnité. Elle doit saisir la justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b al. 2 CO).

2.1 L'art. 336b CO a été inséré dans la loi au 1^{er} janvier 1989. Cette disposition manquait dans le projet de révision législative établi par le Conseil fédéral. Elle a été introduite par le Parlement dans le prolongement de l'art. 336a CO, cela dans le but d'inciter les parties au contrat, une fois le congé donné, à se concerter sur le maintien des rapports de travail et, en cas d'échec de cette concertation, de leur donner les moyens de faire la lumière sur leurs prétentions dans les meilleurs délais. Le législateur était conscient que les personnes souhaitant faire valoir leurs droits et qui ignorent l'existence de ces délais spéciaux risquent d'en être les victimes. Aussi en a-t-il tenu compte, toutefois dans une perspective de sécurité du droit.

2.2 De l'avis unanime de la doctrine, une opposition au congé abusif signi-



fiée dans les formes et le délai requis est indispensable. Peu importe à cet égard que l'attitude de la partie adverse rende vaine toute recherche d'entente sur un maintien des rapports de travail. Si l'opposition n'est pas formulée valablement, la partie à qui le congé a été donné est réputée l'avoir accepté au sens d'une présomption irréfragable. Seule lui restera le loisir d'intenter une action en constatation de l'illégalité du congé.

2.3 Selon la doctrine dominante, l'élément déterminant pour établir le respect du délai selon l'art. 336b al. 1 CO est le moment de la réception de l'opposition. Dès lors, celle-ci, en tant que déclaration de volonté soumise à réception, doit intervenir jusqu'à la fin du délai de congé. Pour une partie de la doctrine, il suffit de la poster le dernier jour du délai de congé.

3. Contrairement à l'avis de A., la durée du délai de congé de sept jours, telle que la prévoit la loi pendant la période d'essai, peut être aménagée différemment par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (art. 335b al. 1 et 2 CO), voire être totalement supprimée. En cas de résiliation intervenant ainsi «sans délai», les rapports de travail prennent fin à la réception du congé. Les parties étaient convenues d'un délai de congé raccourci à trois jours.



Illustration: Christine Ruf

3.1 Selon les considérants du Tribunal cantonal, l'invocation d'un droit à une indemnité au sens de l'art. 336a CO soulève des difficultés si le délai de congé au cours de la période d'essai a été nettement raccourci par rapport à la durée légale de sept jours (art. 335b al. 1 CO), voire supprimé. Selon l'art. 336b al. 1 CO, l'opposition requise est à signifier «au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé», à savoir qu'elle doit parvenir à l'autre partie dans ce laps de temps. Il est vrai que cette exigence devient théorique si le congé est donné «sans délai». De même, il est pratiquement impossible de s'y tenir en cas de délai raccourci, car quelques jours peuvent s'écouler jusqu'à ce que le congé tombe dans la sphère de contrôle de la partie concernée. Le législateur n'aurait pas songé à ces hypothèses, raison pour laquelle il faut admettre que l'on se trouverait ici face à une lacune de la loi.

3.2 X. Sàrl soutient que la présomption selon laquelle on aurait affaire ici à une lacune de la loi est contraire à l'art. 1 al. 2 CC. Le tribunal cantonal a violé le droit fédéral (art. 336b al. 1 CO) dans la mesure où il a admis que l'opposition avait été signifiée en temps utile. A cela s'ajoute que l'opposition eût été également tardive, même en retenant l'hypothèse d'un délai de sept jours.

3.3 Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il y a lacune authentique de la

loi lorsque le législateur a omis de régler une situation alors qu'il aurait dû le faire, et qu'il se révèle impossible de déduire une norme de la lettre de la loi ou de son contenu tel qu'il doit être établi par voie d'interprétation. On parle de lacunes improprement dites ou de politique législative quand la loi fournit certes une réponse, mais qui se révèle insatisfaisante. S'il appartient au juge de combler les lacunes authentiques, il lui est en revanche interdit, selon la conception traditionnelle, de corriger les lacunes improprement dites, à moins que l'interprétation littérale de la norme ne constitue un abus de droit.

3.4 Lorsque le délai de résiliation prévu pendant la période d'essai est abrégé ou supprimé, le laps de temps à disposition pour s'opposer à la mesure s'en trouve réduit d'autant. En cas de congé sans délai prenant effet immédiatement, il est, de facto, impossible de formuler une opposition par écrit qui puisse parvenir à la partie qui a signifié la résiliation avant l'échéance du délai de congé. Aussi, c'est à bon droit que l'instance inférieure est partie du principe que les règles de forme que doit satisfaire l'opposition (art. 336b CO) ne sauraient empêcher de faire valoir un droit à une indemnité en cas de congé abusif (art. 336a CO). En revanche, retenir par principe un délai d'opposition de sept jours en cas de délai de congé raccourci par rapport au droit dispositif reviendrait à englober également les cas où l'employé aurait été en mesure de faire opposition dans le délai de congé abrégé et où le respect de ce dernier pouvait être exigé de sa part. Une telle conception ne paraît en effet pas justifiée si l'on tient compte des buts visés par la loi, à savoir la sécurité du droit et l'encouragement des parties à se concerter. Si les règles de la bonne foi autorisent à exiger de l'employé qu'il réagisse dans le délai raccourci, il n'y a pas lieu d'admettre une lacune de la loi et de s'écarter de la teneur claire du texte légal. En revanche, une lacune devrait être reconnue si le délai de congé a été supprimé totalement ou raccourci au point de priver l'employé de toute possibilité de faire opposition dans le délai prévu ou d'empêcher d'exiger de lui une réaction

dans le délai fixé. Les parties sont convenues d'un délai de congé de trois jours. Il reste dès lors à examiner si, au regard de l'ensemble des circonstances, l'intimée était à même de faire opposition en temps utile ou si on pouvait l'attendre de sa part.

4.1 Le congé a été communiqué oralement à A. le 12 août 2004. Les rapports de travail ont pris fin de ce fait à l'échéance du délai de congé de trois jours, soit le 15 août 2004. Vu qu'un congé, sauf dispositions contraires du contrat, est valide quelle que soit la forme sous laquelle il est donné, la question de savoir quand A. a reçu la résiliation écrite importe peu. Et dans la mesure où le fait que l'opposition de A. ait été postée le 18 août 2004 ne donne pas lieu à contestation, force est d'admettre qu'elle n'a pas été communiquée à temps.

4.2 A. objecte toutefois qu'un des gérants lui aurait promis le 16 août 2004 d'intervenir pour obtenir une prolongation des rapports de travail. Ce n'est que le 17 août 2004 qu'il serait apparu clairement que les discussions seraient vouées à l'échec et que les rapports de travail ne seraient pas maintenus. Dans ce contexte, l'opposition aurait été signifiée dans les meilleurs délais possibles, soit le 18 août 2004. Il est vrai que le Tribunal fédéral a retenu l'existence d'un abus de droit à l'encontre d'un employeur qui, après avoir incité son employée à renoncer à s'opposer par écrit à un licenciement abusif, a invoqué la péremption lors du procès. En l'espèce, les circonstances dont se prévaut l'intimée ne ressortent pas de la décision attaquée.

4.4 Le tribunal cantonal a violé le droit fédéral en étendant le délai d'opposition à la durée de sept jours prévue à l'art. 335b al. 1 CO. L'opposition de A. n'a pas été effectuée en temps utile.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse
Ire Cour de droit civil, 16 novembre 2009
(4A_347/2009). (Traduit de l'allemand)*

Jugement

La vidéosurveillance sur le lieu de travail n'est pas absolument interdite

Une surveillance vidéo secrète des travailleurs à leur poste de travail n'est pas absolument interdite. Des systèmes consistant à contrôler le comportement du personnel de façon ciblée et ponctuelle peuvent être admissibles.

Faits

Le 12 mars 2008, l'entreprise A. SA a déposé une plainte pénale contre son employée X. pour vol. L'employeur prétendait que la travailleuse avait dérobé, le 7 mars 2008, une somme comptante de 1350 francs dans le coffrefort de l'entreprise situé dans une pièce à part. Lors du décompte journalier, on avait constaté un manque dans la caisse, ce qui avait incité l'employeur à consulter le film de la caméra de surveillance qui avait été installée dans le local à l'insu du personnel. Sur le film, on distinguait clairement l'arrivée de X. avec un plateau à la main, comme elle retire des billets de banque de la caisse, les pose sur le plateau et les recouvre d'une feuille de papier avant de quitter le lieu.

Le Tribunal fédéral est appelé à se prononcer sur la légitimité de la preuve présentée sous la forme d'une bande vidéo.

Extraits des considérants

2.1 L'instance inférieure part du principe que la caméra a été installée dans le local de caisse à l'insu des employés. Face aux dernières déclarations de la A. SA, qui a prétendu que le système de surveillance était «facilement repérable», les juges ont estimé que cet argument était peu convaincant compte tenu du but même visé par une telle caméra de contrôle.

Il est en effet logique de considérer que X. ignorait la présence d'une surveillance vidéo du coffrefort durant les heures de travail. D'après l'instance inférieure la prise de vue par vidéo est illégal, étant contraire à l'art. 26 al. 1 de l'Ordonnance 3 relative à la Loi sur le travail, selon lequel il est interdit d'installer des systèmes de surveillance et

de contrôle dans le but de suivre le comportement des travailleurs sur le lieu de leur activité. Le fait que la caméra vidéo avait pu être installée dans le local du coffrefort sur recommandation des assureurs ou de la police n'est d'aucune pertinence. Seules comptent les dispositions légales en la matière. Un film vidéo du comportement de X. tourné à son insu dans le local du coffrefort durant les heures de travail était illégal. Les juges ont ajouté, à ce propos, que le préposé fédéral à la protection des données avait lui-même confirmé cette interdiction en faisant référence à ce même article de l'Ordonnance.

3.3.1 En vertu de l'art. 59 al. 1 lit. a de la LTr, l'employeur est punissable lorsqu'il enfreint les prescriptions sur la protection de la santé et l'approbation des plans, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence. Quant à l'Ordonnance 3 relative à la LTr, elle détermine, dans l'alinéa 1 de son article 1, les mesures d'hygiène qui doivent être prises dans toutes les entreprises soumises à la loi. Conformément à l'art. 2 al. 1 de la même Ordonnance, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs. Chapitre 2, «Exigences particulières en matière d'hygiène», la section 5 «Surveillance des travailleurs», l'art. 26: «Il est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail (al. 1). Lorsque des systèmes de surveillance et de contrôle sont nécessaires pour d'autres raisons, ils doivent notamment être conçus et disposés de façon à ne

pas porter atteinte à la santé et à la liberté de mouvement des travailleurs (al. 2).»

L'OLT 3 s'appuie sur l'art. 6 al. 4 et l'art. 40 de la Loi sur le travail. L'art. 6 règle les obligations des employeurs et des travailleurs dans le domaine de la protection de la santé. Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est notamment tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (art. 6 al. 1 LTr).

3.3.2 La Loi sur le travail ne contient aucune disposition concernant la surveillance des travailleurs à leur poste de travail.

S'il est vrai que les conditions du monde du travail sont complexes et en constante mutation, il n'en reste pas moins que la question fondamentale de l'admissibilité éventuelle – totale ou partielle dans certaines conditions – de systèmes de surveillance technique des travailleurs à leur poste de travail peut être tranchée indépendamment des évolutions et bouleversements du monde du travail.

3.3.4 Le commentaire SECO sur les OLT 2 et 3 ne fait que confirmer le principe





Illustration: Christine Ruff

de la protection de la personnalité du travailleur dans les rapports de travail tel qu'il est établi à l'art. 328 CO. Les commentateurs estiment que l'article du Code des obligations préserve le personnel de toute surveillance de son comportement dans son activité professionnelle. Ils soulignent néanmoins qu'une surveillance de ce type effectuée pour d'autres raisons, notamment de sécurité ou de contrôle des prestations, reste admise. Ils ajoutent que dans ce contexte, il convient également de se référer à la Loi fédérale sur la protection des données, qui assure la protection des personnes contre l'exploitation abusive, par des privés ou des autorités, de données les concernant. Les commentateurs se disent conscients de ce que toute installation de surveillance suscite des réactions négatives de la part des personnes visées et contribue à détériorer le climat de travail. Ils admettent que ces systèmes portent atteinte au bien-être, à la santé psychique et, par répercussion, au rendement du personnel au travail, raison pour laquelle il est dans l'intérêt de tous de s'en passer autant que possible ou, du moins, de ne les utiliser que dans des cas d'extrême nécessité. A propos de l'al. 2 de l'art. 26 OLT, la directive SECO précise que des caméras de surveillance sont plus particulièrement employées dans les grandes surfaces comme système de lutte contre le vol. Dans ces cas, il convient de positionner les appareils vidéo de

façon à filmer le personnel de vente le moins possible. Afin d'assurer le confort de tous, les commentateurs recommandent de discuter de la mise en place et du réglage des caméras avec le personnel, afin que celui-ci soit au courant du secteur visé par le système vidéo.

3.4.1 Un système de surveillance qui, par exemple, a pour but de contrôler la sécurité et le bon fonctionnement d'une machine, est admissible selon les termes de l'art. 26 al. 2 OLT 3, même si, par la force des choses, la caméra filme aussi le travailleur chargé du service. En revanche, l'art. 26 al. 1 OLT 3 interdit clairement l'utilisation de systèmes de surveillance et de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail. Il proscriit, par conséquent, la mise en place de toute installation visant directement à suivre leurs faits et gestes dans leur activité professionnelle par des caméras vidéo, étant évident que de telles méthodes risquent de nuire à la santé des travailleurs.

3.4.2 On ne saurait nier qu'une caméra visant le coffre-fort et activée durant les heures de travail a forcément pour but principal de surveiller les travailleurs.

3.5 Les différentes déclarations consignées dans le jugement contesté permettent d'affirmer que le personnel, et X. en particulier, ignorait l'existence d'une caméra vidéo dans le local de caisse ou, du moins, ne savait pas que celle-ci était branchée durant les heures de travail. Le jugement en question ne permet pas de déterminer si X. pouvait en avoir envisagé la présence. Cette question n'a toutefois pas besoin d'être élucidée. Dans les circonstances données, et pour les raisons que nous détaillerons ci-dessous, nous devons conclure que l'existence d'un système de surveillance par vidéo, dans le cas qui nous occupe, ne constitue pas une infraction à l'art. 26 OLT 3.

3.6.2 Le but d'une mesure de surveillance n'est qu'un des critères – avec la fréquence, la durée des contrôles etc. – qui entrent en considération en matière de protection de la santé. Un système de

surveillance destiné principalement au contrôle ciblé des travailleurs peut être tolérable lorsqu'il ne saisit le personnel que de façon brève et sporadique, notamment à des occasions précises.

3.6.3 Les employés de la A. SA ne passent qu'occasionnellement dans le local du coffre-fort, notamment pour y déposer ou prélever de l'argent liquide. Le système vidéo ne contrôle donc pas le comportement du personnel à son poste de travail pendant une période considérable, mais est plus spécialement branché sur la caisse, où les travailleurs accomplissent des tâches momentanées et occasionnelles. On ne saurait dire d'une telle installation qu'elle atteint à la santé et au bien-être du personnel. Vu son influence négligeable sur l'état de santé et de bien-être des travailleurs, ce système de contrôle est admissible au vu de l'interprétation restrictive de l'art. 26 al. 1 OLT 3 qui est recommandée.

3.7 Selon les circonstances concrètes, il arrive que la surveillance des travailleurs à leur poste de travail, notamment par caméra vidéo, puisse blesser leur personnalité et/ou s'avérer contraire aux prescriptions sur la protection des données.

Dans le cas soumis, aucune atteinte à la personnalité de X. n'a eu lieu, même pas lorsque l'on admet qu'elle ignorait l'existence et n'envisageait pas l'éventualité de la présence, dans le local de caisse, d'une caméra vidéo installée et branchée durant les heures de travail.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse
Cour de droit pénal, 12 novembre 2009
(6B_536/2009). (Traduit de l'allemand)*

La conseillère fédérale Eveline Widmer-Schlumpf

«Nous devons maintenant remettre l'AC sur des bases saines»

La conseillère fédérale demande le retour à des solutions acceptables aux problèmes et prend ses distances par rapport à la polémique: la ministre de la Justice, Eveline Widmer-Schlumpf, s'exprime sur l'état d'esprit de la population et le climat politique, sur le marché du travail et la politique des étrangers ainsi que sur la réforme du droit pénal. *Hans Reis et Silvia Oppliger*



Photos: Silvia Oppliger

«Nous devons chercher à résoudre les problèmes». La conseillère fédérale dans son bureau.

«Employeur Suisse»: Madame Widmer-Schlumpf, le Conseil fédéral a donné lieu ces derniers temps à de nombreuses critiques, également de la part de la population. Comment jugez-vous l'attitude des Suisses vis-à-vis de leur gouvernement?

Eveline Widmer-Schlumpf: Ce que l'on peut lire dans les médias ne correspond pas toujours au sentiment de la population. Les médias rendent surtout compte de ce qui ne va pas et des situations de ce genre existent toujours. On est beaucoup moins prompt à souligner ce qui fonctionne bien, et c'est fréquemment le cas en Suisse.

Nous sommes souvent les champions du monde de la critique et je le déplore. Lorsque je m'entretiens avec des citoyennes et citoyens, je m'aperçois qu'ils ne sont pas si négatifs que cela. Ils envisagent même l'avenir de manière positive et ne sont pas si mécontents du travail du Conseil fédéral.

La Suisse se plaindrait-elle donc à l'excès?

C'est certainement le cas. Car une chose est claire: nous tous, Confédération et cantons, salariés et employeurs, avons bien surmonté la situation économique difficile de ces deux dernières années. Dans d'autres pays, la crise financière et économique laisse des traces autrement plus marquées. A quelques exceptions près, la Suisse s'en est très bien sortie. Cela doit nous rendre positifs.

Venons-en à la politique: en ce qui concerne l'accord passé avec UBS et l'initiative Minder, vous avez formulé des remarques critiques à l'égard du Parlement. Vous êtes d'avis qu'on se contente de gérer les problèmes au lieu de les résoudre. S'agissait-il là de deux exceptions ou les choses vont-elles continuer d'évoluer dans cette direction?

Je constate que l'on est de moins en moins prêt à faire des compromis pour trouver une solution. Au lieu de chercher des solutions acceptables soutenues par la population, on politise souvent les questions. On fait beaucoup de marketing politique. Nous devons chercher à résoudre les problèmes, cela fera beaucoup plus de bien à la Suisse.

A quoi imputez-vous cette politisation?

Aujourd'hui, tout est public. Les médias sont en grande concurrence les uns avec les autres, on parle audimat et nombre de lecteurs. Il faut constamment offrir des nouveautés et des histoires passionnantes. Ce comportement a naturellement des répercussions sur la politique.

Là aussi, la concurrence est devenue plus forte ces dernières années et la polarisation s'est accentuée. On s'est aperçu ces derniers temps que les partis de gauche et de droite s'allient de plus en plus pour les raisons les plus diverses. C'est souvent difficile à comprendre d'un point de vue logique, mais ce n'en est pas moins une réalité politique. Nous devons néanmoins dégager des majorités en faveur de solutions pragmatiques et nous le faisons.

Nous sommes au seuil d'une importante votation: à fin septembre, nous nous prononcerons sur la révision de l'assurance-chômage. Quelle est l'attitude du Conseil fédéral à ce sujet?

C'est un fait: l'AC est fortement endettée à hauteur de 7 milliards de francs. Nous ne pouvons laisser à la génération suivante le soin de résoudre ce problème. Nous devons maintenant remettre l'AC sur des bases saines, en période d'essor conjoncturel. Il nous faut aménager les conditions de perception des prestations de telle manière que le financement de l'assurance soit garanti à long terme et que l'AC puisse aussi offrir des solutions dans les temps difficiles.

A propos des étrangers: d'une part, un certain scepticisme règne dans la population à l'égard des étrangers, d'autre part, l'économie a besoin de personnel spécialisé en provenance d'autres pays. Comment le Conseil fédéral vient-il à bout de cet exercice de haute volée?

Le Conseil fédéral est conscient du fait que l'économie suisse a besoin de travailleurs étrangers. Suivant la situation, certaines entreprises font part de difficultés à recruter des spécialistes qualifiés en Suisse ou dans l'UE.

Le Conseil fédéral suit attentivement l'évolution et, au besoin, adapte les conditions-cadre. C'est ainsi qu'à fin 2009, il a tenu compte du sentiment de la population et de la situation économique d'alors en ne libérant dans un premier temps que la moitié des contingents destinés aux ressortissants de pays tiers. Par la suite, il est apparu clairement que la situation des entreprises n'était plus tenable. Le Conseil fédéral a alors libéré la deuxième moitié de ce contingent à fin avril déjà.

Le gouvernement propose maintenant d'établir une séparation entre les contingents des fournisseurs de services des pays de l'UE et de l'AELE et les personnes en séjour de courte durée en provenance de pays tiers. Nous avons engagé la procédure de consultation à ce sujet à fin juin. Le Conseil fédéral estime cette séparation importante parce qu'elle permet aux entreprises de mieux planifier.

Dans le scepticisme à l'égard des étrangers, les différences culturelles jouent également un rôle, surtout par rapport aux musulmans. A quelle stratégie le Conseil fédéral peut-il recourir pour promouvoir le multiculturalisme?

La Confédération a entrepris de grands efforts, de concert avec les cantons, pour promouvoir l'intégration. Nous menons des discussions depuis des années dans le cadre d'une Conférence tripartite sur les agglomérations, c'est-à-dire au niveau de la Confédération, des cantons, des communes et des villes. Le Conseil fédéral a élaboré ce printemps, sur la base des recommandations de cette conférence, un projet de nouvelle amélioration de la politique d'intégration. Celle-ci est maintenant mise en œuvre avec la collaboration des cantons et des communes.

Un nouvel élément important réside par exemple dans le fait qu'à l'avenir, les nouveaux arrivants de l'étranger seront conviés à une première discussion d'information où ils seront informés sur

leurs droits et devoirs et familiarisés avec notre système juridique. Nous encourageons et nous demandons; nous montrons aux immigrés ce qu'ils peuvent attendre, mais aussi ce que nous attendons d'eux.

Pour ce qui est de l'intégration de la population résidente musulmane, j'entretiens un dialogue avec les représentantes et représentants des organisations musulmanes. Enfin, c'est à nous, en tant que population suisse, de faire en sorte qu'indépendamment de nos conceptions religieuses, nous puissions vivre en paix les uns avec les autres.

Nous avons parfois le sentiment que la population étrangère en provenance d'autres milieux culturels n'a pas à s'adapter autant qu'il le faudrait. Ne devrions-nous pas faire prévaloir plus systématiquement notre régime juridique, nos valeurs, par exemple dans l'enseignement de la natation ou dans les camps scolaires?

Je m'engage en faveur de notre culture occidentale, de nos valeurs, de nos idéaux et de notre régime juridique. Je m'engage aussi pour que dans une école publique, tous les enfants soient traités de la même manière, qu'ils fréquentent tous l'enseignement mixte de natation et de gymnastique ou qu'ils aillent dans le même camp scolaire. Il ne doit pas y avoir d'exception. Pour moi, cela va de soi.

A partir de cette évidence, vous êtes-vous prononcée contre une interdiction de la burqua?

Je ne me suis pas prononcée pour l'interdiction de la burqa bien que je sois personnellement opposée à toute forme de dissimulation du visage dans l'espace public. Je ne limite pas cette

Eveline Widmer-Schlumpf, conseillère fédérale, est Cheffe du Département de justice et police depuis le 1^{er} janvier 2008. Elle a été précédemment membre du Grand Conseil du canton des Grisons et pendant près de dix ans conseillère d'État du canton des Grisons, Cheffe du Département des finances et des communes.

- considération à l'aspect religieux: je suis contre toute forme de dissimulation totale qui m'empêche de voir les yeux et l'expression de mon interlocuteur. La dissimulation ne s'accorde pas avec notre mode de vie, avec notre régime juridique, et cela ne concerne pas que la burqua.



«Je suis personnellement opposée à toute forme de dissimulation du visage dans l'espace public».

Je tiens à mettre en valeur la culture qui est la nôtre dans ce domaine, à savoir faire en sorte que l'on puisse voir le visage de l'autre lors de rencontres dans l'espace public, c'est-à-dire faire respecter notre idée de la dignité humaine. La question de savoir si, indépendamment des possibilités existantes, il y a lieu d'envisager éventuellement d'autres mesures ciblées contre la dissimulation mérite un examen attentif. Le Conseil fédéral entend en tout cas engager un dialogue avec les cantons sur cette question.

La criminalité des étrangers joue également un rôle. L'initiative sur le renvoi est sur la table. Quelle est la stratégie du Conseil fédéral?

Pour de nombreux Suisses comme pour le Conseil fédéral, le souhait qui a inspiré l'initiative n'est pas contesté, à savoir la possibilité d'expulser les étrangers qui ont commis des crimes graves. Mais de l'avis du Conseil fédéral et du Parlement, cette initiative n'est pas le moyen approprié pour faire face à ce problème. Elle contient un catalogue arbitraire d'actes délictueux dont tous ne constituent pas des infractions graves. En outre, l'initiative est partiellement contraire au droit international et au droit constitutionnel.

Le Conseil fédéral et le Parlement s'efforcent de tenir compte du désir de la population d'expulser les étrangers ayant commis de graves crimes en élaborant un contre-projet direct à l'initiative qui soit respectueux des principes élémentaires de notre Constitution. Le catalogue des éléments constitutifs d'infractions contenus dans le projet se limite donc clairement aux cas graves.

Il n'est pas possible que quelqu'un qui ne présente pas une attestation à une institution d'assurance sociale soit expulsé, mais pas une personne qui a commis la forme la plus grave de fraude économique ou fiscale, comme ce serait le cas avec l'initiative sur le renvoi. Le contre-projet introduit une logique au niveau des actes délictueux. Il offre un instrument efficace, conforme en particulier à la Constitution fédérale. Celle-ci définit toujours les règles du jeu communes auxquelles je souhaite me tenir. Et le contre-projet respecte le droit international auquel nous avons accepté de nous soumettre. Ces règles sont donc valables aussi pour nous.

Le 30 juin, vous avez esquissé les grandes lignes d'un durcissement du droit pénal. Quelles perspectives voyez-vous dans ce domaine?

Je pense que nous avons de bonnes chances de faire passer nos propositions, du moins dans leur conception générale. Nous devons en tout cas adapter certains aspects de ce droit. Dans un premier temps, le Conseil fédéral a présenté avant la pause d'été ses propositions de révision de la partie générale du code pénal. Les propositions relatives aux divers éléments constitutifs d'infractions suivront au cours du deuxième semestre. Avec la révision de la partie générale, il s'agira de faire en sorte qu'à l'avenir, les peines prononcées soient effectivement ressenties comme telles, ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui. Il faut que la personne qui se voit infliger une sanction la ressente comme telle.

Pourquoi, il y a seulement quelques années, avons-nous franchi ce pas de l'«adoucissement» du droit pénal?

Lors de la dernière révision du Code pénal, l'avis prévalait que les éléments

les plus importants étaient l'approche préventive et la réintégration. Mais déjà au cours des débats de l'époque, les cantons n'ont cessé de répéter qu'une peine pécuniaire conditionnelle ou un travail conditionnel d'utilité générale n'étaient pas de nature à atteindre le but recherché. On ne comprenait guère, alors, que quelqu'un doive acquitter une amende pour un délit mineur et qu'une peine pécuniaire conditionnelle ne doive pas être payée pour un délit plus grave. Malgré cela, le Parlement a voté la révision, dans l'espoir que l'on parvienne à certains résultats sur le plan de la prévention.

Cet espoir ne s'est pas réalisé. C'est pourquoi le Conseil fédéral propose maintenant une révision partielle sur ces aspects précis. Si l'on constate des points faibles, il faut y remédier. Cela n'a aucun sens d'attendre des années.

Le DFJP soutient le dialogue sur l'égalité salariale. Toutefois, contrairement à ce qui se passe à l'exécutif, on trouve dans l'administration moins de femmes à des positions de cadres.

Nous essayons de corriger les choses dans ce domaine. Mon Secrétariat général compte 50 pour cent de femmes et à l'Office fédéral de la justice, nous engageons plus de femmes que d'hommes. Mais dans l'ensemble du DFJP, nous n'avons que trois vice-directrices, dont une est en même temps directrice suppléante. Il s'est présenté des cas pour différents postes où nous aurions volontiers engagé des femmes, mais où il n'y a pas eu de candidatures appropriées. Nous cherchons toujours activement à rééquilibrer la situation en offrant par exemple des horaires de travail plus souples, des postes à temps partiel ou du travail à domicile. Nous respectons en tout cas absolument l'égalité salariale, c'est-à-dire le principe «à travail égal ou d'égale valeur, salaire égal».

Et comment les choses se passent-elles à ce niveau?

Le DFJP s'en sort bien dans ce domaine. Nous avons très peu de cas où l'égalité n'était pas parfaite. Nous avons apporté les corrections qui s'imposaient. Et nous restons vigilants sur la question. ■

Votation du 26 septembre

La réforme de l'assurance-chômage s'impose d'urgence

Seule l'acceptation de la révision de la loi sur l'assurance-chômage permettra de prévenir des déductions salariales plus élevées et de réduire des déficits qui se chiffrent en milliards. Le projet de révision est équilibré, socialement supportable et continue de garantir une très bonne couverture des travailleurs pour l'avenir. *Roland A. Müller*



Photo: Silvia Opplinger

Réintégrer rapidement les demandeurs d'emplois dans la vie active.

Le 26 septembre 2010, nous voterons sur la 4^e révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI). Cette réforme est nécessaire pour donner une assise financière saine à l'assurance. Elle doit permettre de venir à bout d'un déficit annuel d'environ 1 milliard de francs et d'un endettement de 7 milliards de francs à l'heure actuelle (situation à fin juin). Le projet réalise un certain équilibre entre les augmentations de cotisations et les adaptations de prestations: les cotisations salariales ordinaires sur le gain assuré passeront de 2 % actuellement à 2,2 % et un pour-cent supplémentaire de solidarité sera prélevé sur les salaires élevés.

Il en résultera pour 646 millions de francs de recettes supplémentaires par an. Des adaptations ciblées au niveau des prestations permettront d'économiser 622 millions de francs. Il s'agit d'un projet économiquement et socialement supportable que doivent soutenir tous ceux qui veulent encore pouvoir compter à l'avenir sur une assurance-chômage performante, au financement solide.

Mettre un terme aux augmentations de prélèvements salariaux

L'endettement de l'assurance-chômage (AC) a déjà atteint le 7 avril 2010 le plafond de 6,7 milliards de francs. Ainsi, le Conseil fédéral est obligé de par la loi de relever les cotisations pour prévenir une nouvelle plongée financière de l'institution. Il a déjà décidé de relever les cotisations de 0,5 point de pourcentage et d'introduire un pour-cent de solidarité au 1^{er} janvier 2011 si la révision ne peut être réalisée. Cette dernière hypothèse serait mauvaise pour l'économie et pour les consommateurs.

Donc, dans un cas comme dans l'autre, les déductions salariales augmenteront en 2011. Il appartient au peuple de déterminer dans quelle mesure:

- si le projet est accepté, les déductions augmenteront de 0,2 point de pourcentage;
- s'il est rejeté, le Conseil fédéral augmentera les déductions de 0,5 point de pourcentage sur la base du droit en vigueur, soit de plus du double; ►

- à quoi il faut ajouter dans chaque cas le pour-cent de solidarité sur les salaires élevés.

Les conséquences d'un non toucheraient particulièrement les faibles et moyens revenus ainsi que les familles. Elles auraient beaucoup de peine à encaisser les nombreuses hausses d'impôts et les augmentations de cotisations à venir. Parmi celles-ci figurent:

- **le financement additionnel de l'AI:** la TVA augmentera de 0,4 point au 1^{er} janvier 2011, à 8 %;
- **le régime des APG:** les prélèvements salariaux passeront de 0,3 % aujourd'hui à 0,5 % au 1.1.2011;
- **les primes d'assurance-maladie:** selon santésuisse, une nouvelle poussée des primes jusqu'à 10 % menace;
- **l'AVS:** il faut s'attendre à moyen terme, pour des raisons démographiques, à de massifs problèmes de financement.

Il faut absolument freiner l'augmentation des cotisations de l'assurance-chômage. Cela passe par un oui du souverain à la révision de la LACI lors de la votation populaire du 26 septembre 2010. Avec le projet de révision, les cotisations augmenteraient de 0,2 point de pourcentage, plus un pour-cent de solidarité, soit de moins de la moitié que s'il n'y avait pas de révision! C'est possible parce que la révision s'attaque aussi au déficit structurel de près d'un milliard de francs sous l'angle des prestations.

C'est trop facile de ne vouloir régler la question de ces charges supplémentaires que par le biais d'une hausse de cotisations. Le fardeau deviendra un jour trop lourd pour les travailleurs. Précisément dans une période de difficultés économiques, leur pouvoir d'achat diminue sensiblement. La place économique suisse subirait elle aussi de graves désagréments en cas de rejet du projet. Des charges salariales accessoires plus élevées nuiraient à la compétitivité internationale et compromettraient ainsi les emplois. Il importe, dans l'intérêt des travailleurs précisément, de mettre un terme aux augmentations des prélèvements salariaux.

Mettre fin à l'endettement et assurer la pérennité de l'AC

La 4^e révision de la LACI permettra de rééquilibrer l'assurance-chômage. Lors de la dernière révision, on était parti d'un taux de chômage annuel moyen de 2,5 % (ou 100 000 chômeurs) au cours d'un cycle conjoncturel. Cette hypothèse était trop optimiste. Sur la base de l'évolution effective, nous devons tabler sur un taux de chômage moyen de 3,3 % (soit 130 000 chômeurs) au cours d'un cycle conjoncturel. La différence se traduit par un déficit structurel annuel de près de 1 milliard de francs. La révision devrait permettre de résorber ce déficit et les dettes accumulées, d'un montant de 8 milliards de francs environ à fin 2010.

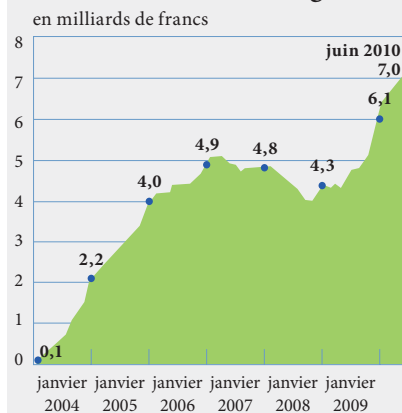
De par la volonté du législateur, le projet renonce à intervenir dans les prestations de base. Le bon niveau de prestations de l'assurance (70 % à 80 % d'un revenu assuré de 126 000 francs au maximum) sera maintenu tel quel. La réglementation sur le chômage partiel qui a fait ses preuves lors de la dernière récession continuera de s'appliquer. L'activité de placement, elle aussi importante, sera également préservée telle qu'elle est, et les mesures relatives au marché du travail (MMT) seront encore améliorées pour les chômeurs âgés.

Afin de réaliser les économies nécessaires, le projet mise sur le renforcement du principe d'assurance. Cela implique que la durée de perception des prestations ne doit pas dépasser celle du versement de cotisations. L'application du principe en chiffres concrets donne les résultats suivants:

- une personne qui a payé des cotisations pendant au moins 12 mois pourra toucher jusqu'à 12 mois de prestations de chômage (260 indemnités journalières);
- seules les personnes qui auront versé des cotisations pendant au moins 18 mois (jusqu'ici 12 mois) pourront percevoir jusqu'à 18 mois de prestations (ou 400 indemnités journalières);
- pour percevoir jusqu'à 24 mois de prestations (520 indemnités journalières), il faudra avoir versé au moins 24 mois de cotisations (au lieu de 18 mois actuellement). Cette règle s'appliquera aussi aux plus de 55 ans et aux personnes partiellement invalides.

Les autres mesures sont elles aussi acceptables: les chômeurs de moins de 25 ans et sans famille n'obtiendront que 9 mois d'indemnités journalières. Les personnes qui n'ont pas versé de coti-

L'endettement de l'AC augmente



Source: Seco

sations en raison par exemple de leur maternité ou de leurs études verront la durée de perception de leurs prestations de chômage abaissée de 12 à 4 mois. Suivant le niveau du gain assuré, les personnes sans obligation d'entretien seront soumises à un délai d'attente de 10 à 20 jours.

Combattre les abus et supprimer les fausses incitations

La politique du marché du travail doit avoir pour but de réintégrer rapidement les demandeurs d'emplois dans la vie active. Avec la révision actuelle de l'AC, les fausses incitations qui s'écartent du but visé sont éliminées:

- Les personnes qui sont arrivées en fin d'études doivent dans tous les cas attendre 120 jours avant de pouvoir solliciter des prestations de chômage.
- Désormais, les chômeurs devront payer des cotisations pour une durée au moins équivalente à celle pendant laquelle ils pourront percevoir des prestations. L'adaptation de la durée des cotisations à celle de la perception des prestations réduit l'attrait de l'assurance.
- Les jeunes travailleurs, qui ont les plus grandes chances de retrouver rapidement un emploi, devront s'engager

encore plus fortement à faire tout ce qu'ils peuvent pour trouver leur place sur le marché du travail. Ils doivent accepter tous les travaux susceptibles de convenir dans leur cas.

- Les chômeurs ne peuvent plus obtenir de nouveaux droits à de nouvelles indemnités journalières en participant à des programmes d'occupation financés par les pouvoirs publics. Ainsi, il est mis fin à la navette entre programmes d'occupation et chômage, ce qui est une manière d'encourager un véritable retour en emploi.

Le changement de réglementation concernant le gain intermédiaire où les versements compensatoires ne seront plus pris en considération pour le calcul ulté-

rieur des indemnités journalières va dans la même direction. Il n'y a lieu d'assurer des prestations que lorsque des cotisations sont prélevées. Ces mesures accroissent l'équité dans l'assurance-chômage. Pour la très grande majorité des chômeurs, cela ne change rien: aujourd'hui déjà, ils veulent retrouver un nouvel emploi aussi rapidement que possible et peuvent compter sur le fait que la perte de leur gain sera assurée.

Conclusion: un oui s'impose le 26 septembre

Les reproches de démantèlement social que les syndicats et les partis de gauche formulent à l'égard du projet font fi du besoin d'assainissement évident de l'assurance et ratent la cible. Même

une fois révisée, l'assurance-chômage suisse offrira une très bonne couverture en comparaison internationale. Pour l'Union patronale suisse, c'est important, car nous sommes convaincus qu'une assurance suffisante des travailleurs contre les risques du marché de l'emploi fait partie intégrante d'un marché libre et flexible. Nous ne soutiendrions certainement pas un «exercice de démolition». ■

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

Des réponses claires à des questions importantes

De quelle manière les jeunes sont-ils concernés?

Le raccourcissement de la durée de perception des prestations pour les chômeurs de moins de 25 ans et sans obligation d'entretien fait en sorte que les jeunes chômeurs aient les plus grandes chances de retrouver rapidement un emploi. En 2009, quatre cinquièmes des jeunes chômeurs ont retrouvé un nouvel emploi en l'espace de 6 mois. Seulement 4 % d'entre eux sont restés plus d'un an au chômage. Les jeunes ne sont pas autant dépendants d'un grand nombre d'indemnités journalières que les aînés. Les jeunes chômeurs continuent de bénéficier de mesures d'intégration spécialement conçues à leur intention, telles que les stages professionnels et les semestres de motivation.

Que signifie pour les moins de 30 ans le fait de devoir accepter des travaux différents de l'activité qu'ils exerçaient antérieurement?

Cette mesure a pour but d'intégrer encore plus rapidement les jeunes chômeurs sur le marché du travail. Car il est important pour leur avenir professionnel qu'ils occupent un emploi et qu'ils réussissent leur (ré)insertion. Dans la pratique, il ne faut pas s'attendre à ce que les employeurs occupent des personnes dont les qualifications ne répondent absolument pas à celles qu'ils recherchent. Le risque est trop grand que de tels employés saisissent la prochaine offre attrayante et donnent à nouveau leur congé.

De quelle manière les chômeurs âgés sont-ils touchés?

Le projet prévoit de développer pour les chômeurs de plus de 50 ans la possibilité de solliciter des mesures d'intégration. Les chômeurs de plus de 55 ans auront toujours droit à 520 indemnités.

Mais comme tous les autres travailleurs, ils ne pourront percevoir des prestations pendant un laps de temps plus long que celui pendant lequel ils ont versé des cotisations. C'est pourquoi la durée des cotisations sera portée de 18 à 24 mois. Cette condition est remplie dans la plus grande majorité des cas.

Pourquoi la durée des indemnités journalières ne peut-elle plus être augmentée dans les régions à taux de chômage très élevé?

La réglementation selon laquelle il est versé davantage d'indemnités de chômage dans les cantons où le taux de chômage est particulièrement élevé se traduit aujourd'hui par une inégalité de droit. Lors de la suppression d'emplois dans une certaine entreprise, les employés qui n'ont «pas le bon domicile» sont lésés. Vu l'augmentation des flux de pendulaires, cette disposition n'est plus d'actualité. La règle contribue rarement à éviter l'arrivée en fin de droits. La plupart du temps, celle-ci intervient seulement plus tard. Lors de crises particulières, le Parlement peut en outre décider des exceptions.

Le projet entraîne-t-il des conséquences financières pour les cantons et les communes?

Dans la phase initiale surtout, des charges supplémentaires seront imposées en termes d'aide sociale financée par les cantons et les communes. Mais ces coûts seront plus que compensés par les économies réalisées dans l'assurance-chômage. En outre, l'aide sociale tirera largement profit des indemnités journalières toujours élevées ainsi que des mesures de placement et de réinsertion de l'assurance-chômage.

Effet stabilisateur de l'AC

L'assurance-chômage: un pilier en temps de crise

La dernière crise économique n'a pas épargné le marché du travail. Néanmoins, le système de l'assurance-chômage, qui combine de bonnes prestations avec des règles strictes, s'est avéré à la hauteur des défis. Un assainissement des finances est cependant nécessaire si nous voulons continuer de bénéficier des prestations de l'assurance-chômage. *Serge Gaillard et Daniel Baumberger*

L'année 2009 a été une année difficile pour l'économie. Selon les calculs du FMI, le produit intérieur brut (PIB) global a chuté de 0,8 %. Pour la première fois depuis la deuxième guerre mondiale, on a assisté à un recul du PIB mondial. Pratiquement aucun pays n'a échappé à la crise et la Suisse a elle aussi ressenti les répercussions négatives de la crise financière et l'affaiblissement du commerce mondial. Après une croissance moyenne du PIB d'environ 3 % pendant trois années consécutives, la valeur ajoutée s'est tassée de 1,5 % en 2009. Les branches d'activités qui en ont le plus souffert sont l'industrie d'exportation et le secteur financier. La crise n'a pas non plus épargné le marché du travail. Fin 2008 déjà, les chiffres du chômage accusaient une forte hausse. En 2009, le nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits s'élevait à 204 070, soit environ 50 000 de plus qu'un an auparavant.

Le Conseil fédéral et la BNS ont agi rapidement. La BNS a assoupli les conditions monétaires en octobre 2008 déjà et a pourvu généreusement les marchés en liquidités. Elle a également réussi à empêcher une hausse du franc suisse jusqu'à fin 2009 et, en collaboration avec la Confédération, elle est venue à la rescousse de l'UBS en difficultés. De son côté, le Parlement a adopté trois trains de mesures de stabilisation en peu de temps.

Reprise économique modérée

Grâce aux décisions rapides des banques centrales et des gouvernements, l'économie mondiale a repris pied dès le deuxième semestre 2009. L'économie suisse est également sortie de récession au troisième trimestre. La montée du chômage a même faibli à fin 2009. Depuis janvier 2010, le chômage recule en termes désaisonnalisés pour atteindre 3,8 % en juillet dernier. L'embellie observée sur le marché du travail devrait se poursuivre, mais avec moins de dynamisme. Compte tenu de la reprise conjoncturelle européenne encore hésitante ainsi que de la forte appréciation du franc suisse durant les deux dernières années, il faut s'attendre à une reprise économique modérée et

à une croissance du PIB de moins de 2 % l'année prochaine.

Bien que la Suisse ait connu en 2009 la pire récession depuis les années 70, force est de constater que la crise a été plutôt modérée dans notre pays en comparaison internationale. C'est là une conséquence indirecte de l'instauration de la libre circulation des personnes en Suisse. Cette ouverture a en effet engendré une croissance exceptionnellement robuste et dépourvue de risque d'inflation dans les années qui ont précédé la crise, créant du même coup une forte augmentation de la demande intérieure. Plus de 85 000 nouveaux emplois ont en effet été créés annuellement au cours des années qui ont précédé la crise. La croissance de l'emploi, l'augmentation de la population et des salaires plus élevés ont engendré une forte augmentation des dépenses de consommation et de construction. Cette dynamique n'a ralenti que lentement pendant les années de crise et la conjoncture intérieure n'a guère perdu de sa robustesse. Par ailleurs, la Suisse n'a pas connu de crise immobilière ni de crise du crédit proprement dite, à l'image des États-Unis et de l'Espagne.

L'AC a aussi un caractère préventif

Comme dans les crises précédentes, l'assurance-chômage (AC) a soutenu la conjoncture. L'AC est bien aménagée et en mesure d'absorber les changements, tant conjoncturels que structurels, qui interviennent sur le marché du travail. D'une part, elle garantit aux chômeurs une sécurité financière en compensant temporairement une bonne partie de leur perte de salaire; par ce biais, elle stabilise également l'économie sur le plan macroéconomique en soutenant la consommation lorsque la demande se tasse. D'autre part, elle ne se borne pas seulement à assurer l'existence matérielle des personnes touchées par le chômage, mais elle leur ouvre aussi des perspectives en leur offrant une aide professionnelle pour leur recherche d'emploi. Par leur service de conseil et de placement, ainsi que par les mesures du marché du travail (MMT),



Photo: Prisma/Stockbroker

L'AC stabilise également l'économie sur le plan macroéconomique en soutenant la consommation.

les offices régionaux de placement (ORP) sont à même d'aider rapidement les chômeurs à retrouver une place de travail. En cas de besoin, les demandeurs d'emploi peuvent réaliser de précieuses expériences et étoffer leurs contacts professionnels, par exemple, par le biais de stages. Les allocations d'initiation au travail et les gains intermédiaires sont une incitation financière pour les employeurs et les demandeurs d'emploi. Le succès de ces mesures n'est pas des moindres puisque les demandeurs d'emploi peuvent ainsi faire montre de leurs capacités directement sur place.

Par ces mesures, l'AC vise à maintenir les demandeurs d'emploi le plus possible en contact avec le marché du travail, cela même en temps de crise. Mais l'AC a aussi un caractère préventif. L'octroi de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail permet d'éviter que des personnes soient licenciées et se retrouvent au chômage. Les entreprises ont fait un large usage de cet instrument pendant cette crise.

Ceci est dû au fait que l'industrie a beaucoup souffert de la récession et que l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) est un instrument qui convient bien à ce secteur. Le recours à la RHT a en outre été volontairement facilité et a atteint son point culminant en octobre 2009 avec environ 3637 entreprises en réduction d'horaire et près de 55 000 travailleurs tou-

chés. Dans l'ensemble, le volume des réductions de l'horaire de travail a été quatre fois plus élevé que lors de la précédente récession.

Objectif principal: restaurer l'équilibre financier et ...

La Suisse a dû, moins que les autres pays, recourir à des mesures de politique fiscale pendant la crise. D'une part, parce que la récession était nettement plus faible dans notre pays et, d'autre part, parce que nous disposons de stabilisateurs automatiques bien conçus. L'AC en est un: lorsque le chômage recule, ses dépenses diminuent alors que ses recettes restent pratiquement stables ou augmentent même légèrement; lorsque le chômage est en hausse, ses dépenses augmentent tandis que ses recettes baissent légèrement. De cette façon, le système de l'AC agit comme une mesure de stabilisation relevant de la politique budgétaire.

Ce système ne fonctionne toutefois que si les dettes cumulées pendant la récession peuvent aussi être amorties sur un cycle conjoncturel. Il était déjà évident avant la récente crise économique que ce système n'était plus garanti. Les dépenses de l'AC dépassent ses recettes, non pas parce qu'elle ne maîtrise plus les coûts, ceux-ci étant restés à peu près stables tout au long de ces dernières années, mais parce que le financement de l'AC repose depuis

la dernière révision sur une estimation trop optimiste du taux de chômage moyen. Lors de la révision de 2003, le taux de cotisation a été ramené de 3 à 2 % sur la base d'un taux de chômage moyen de 2,5 %. Avec le recul, on s'est aperçu qu'il fallait s'attendre, à l'avenir, à un taux de chômage moyen de 3,3 %. Cette mauvaise estimation s'est traduite par un déficit d'environ un milliard de francs par année pour l'AC depuis 2004.

... amortir la dette de l'AC

La révision qui sera soumise au peuple le 26 septembre 2010 a pour objectif principal de restaurer l'équilibre financier de l'AC et d'amortir sa dette qui se chiffre actuellement à 7 milliards de francs. Elle résulte d'un compromis équilibré entre diminution des dépenses et augmentation des recettes. D'une part, elle réduit certaines prestations de manière ciblée et, d'autre part, elle augmente les cotisations, qui passent de 2,0 à 2,2 %. Une cotisation dite de solidarité de 1 % est en outre prélevée sur la tranche de salaire non assurée située entre 126 000 et 315 000 francs afin d'accélérer le remboursement de la dette.

De ce fait, les augmentations des cotisations se traduiront par 646 millions de francs et les réductions de prestations par 622 millions de francs. La révision ne touche pas aux prestations de base comme le taux d'indemnisation. Elle lie cependant plus étroitement la période de cotisation à la durée d'indemnisation et prolonge en partie le délai d'attente à observer avant de percevoir l'indemnité journalière, tout en tenant spécialement compte des personnes ayant des enfants à charge ou un bas revenu.

La révision rétablit l'équilibre financier de l'assurance-chômage à long terme et permet de garder de bonnes prestations, en comparaison internationale. ■

Serge Gaillard, Chef de la Direction du travail, SECO. Daniel Baumberger est collaborateur scientifique à la Direction du travail, SECO.

La 99^e Conférence internationale du Travail: accent sur l'emploi

La Conférence internationale du Travail 2010 a traité la question centrale de l'objectif de l'emploi. Elle a adopté une recommandation sur le VIH/Sida dans le monde du travail et a commencé ses travaux sur le thème du travail décent pour les travailleurs domestiques. *Alexandre Plassard*



Photo: BIT/Marcel Ginet

La Conférence a révisé la procédure de suivi de la Déclaration de 1998.

La 99^e session de la Conférence internationale du Travail a eu lieu du 2 au 18 juin 2010 au Palais des nations à Genève. Plus de 2700 délégués et conseillers techniques venant de 166 pays étaient inscrits à la Conférence. Pour les gouvernements, 153 ministres, vice-ministres et secrétaires d'État étaient accrédités à la Conférence.

Cette session a été marquée par la visite comme invité d'honneur de la Conseillère fédérale Doris Leuthard, présidente de la Confédération. Dans son allocution devant la Conférence, Madame Leuthard a souligné, en particulier, l'importance d'avoir un usage cohérent des différents instruments de coopération au niveau international.

Objectif stratégique de l'emploi

La Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable prévoit un suivi sous la forme d'une série d'examen cycliques ou de discussions récurrentes. La première de ces discussions a eu lieu cette année et traitait

de l'objectif stratégique de l'emploi. C'était en soi la question centrale de la Conférence.

Les employeurs sont satisfaits par les résultats de cette discussion. Les conclusions adoptées contiennent en particulier des recommandations pratiques sur ce que les constituants de l'OIT et le BIT devraient faire pour améliorer les efforts de promotion de l'emploi et mieux répondre ainsi aux attentes de la Déclaration de 2008. Ces recommandations s'articulent autour de sept points: cadres macroéconomiques, politiques de l'emploi et du marché du travail, employabilité, productivité et niveau de vie, politiques commerciales et d'investissement, actions normatives, liens entre les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, demandes au conseil d'administration.

Les employeurs ont réussi à inclure dans les conclusions une série de points importants pour eux. En particulier, la Commission a souligné, notamment à l'intention du BIT, la nécessité de mieux reconnaître, d'une part, l'importance des entrepri-

ses durables favorisant l'investissement et, d'autre part, la légitimité des formes évolutives de travail (par exemple le temps partiel). Pour les employeurs, il est important que l'OIT réfléchisse plus profondément à la façon dont son travail influence l'investissement. Certes, le rôle de l'OIT dans ce contexte est centré sur les aspects liés au marché du travail. Cependant, d'autres organisations internationales jouent des rôles complémentaires et les employeurs estiment que les meilleurs résultats seraient obtenus s'il y avait une cohérence politique entre ces institutions.

Il s'agit maintenant de veiller à ce que ces approches nouvelles soient bien reprises par le Bureau.

Suivi de la Déclaration de 1998

Le rapport global de suivi de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail (1998) traitait cette année du principe de l'abolition effective du travail des enfants. Les débats sur cette question ont eu lieu sous une forme nouvelle avec un panel tripartite et une discussion générale. Le groupe des employeurs a rappelé son soutien à la Déclaration et à sa procédure de suivi. Il reste encore beaucoup à faire pour atteindre l'objectif de 2016: un monde exempt des pires formes de travail des enfants.

Lors de cette session, la Conférence a révisé cette procédure de suivi de la Déclaration afin de l'améliorer. Désormais, le rapport global sera discuté tous les quatre ans – au lieu de chaque année – et couvrira en une seule fois les quatre principes fondamentaux de la Déclaration. Avec ces nouvelles modalités, il s'agit d'aligner le suivi de la Déclaration avec les nouveaux instruments de l'OIT adoptés depuis 1998 dont en particulier la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et la procédure des discussions récurrentes (Cf. objectif stratégique de l'emploi cette année).

Le VIH/Sida et le monde du travail

La Conférence a repris en deuxième lecture ses travaux sur le VIH/Sida et le monde du travail. En 2009, la Commission compétente avait décidé que la

norme à adopter serait une recommandation et avait préparé une série de conclusions en la matière.

Cette année, les employeurs ont réaffirmé leur préférence pour une recommandation. Un tel instrument sera mieux à même d'offrir la flexibilité nécessaire pour répondre aux besoins des pays de diverses régions du monde, lesquels se trouvent dans des situations différentes en matière de VIH/Sida. La Commission a finalement repris cette position au début des travaux. Le groupe des travailleurs a finalement accepté cette approche, tout en précisant qu'il souhaitait un instrument fort en la matière.

Pour le groupe des employeurs, il était important que l'instrument adopté vise à répondre au problème du VIH/Sida sur le lieu de travail et ne donne pas l'impression que le monde du travail peut remplacer le secteur des soins de santé. La recommandation adoptée par la Conférence devrait s'appliquer à

tous les secteurs de l'activité économique, y compris les secteurs public et privé, de même que les économies formelles et informelles. La recommandation ne désigne pas de catégorie précise de travailleurs (par exemples les professionnels de la santé). La Commission a en effet souhaité garder un champ d'application large en évitant de stigmatiser toute catégorie.

L'objectif principal de la recommandation est d'orienter les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la définition de leur rôle et responsabilités au niveau national dans le cadre de leurs réponses au VIH/Sida sur le lieu de travail. Celui-ci jouera un rôle important en termes d'informations sur l'accès à la prévention, le traitement, les soins et l'aide en la matière.

La recommandation a finalement été adoptée avec un large soutien des trois groupes. Le Gouvernement suisse a voté pour l'instrument. La délégation patro-

Composition de la délégation suisse à la Conférence

La délégation des employeurs suisses à la Conférence était composée comme suit:

Délégué patronal	<i>M. Michel Barde Membre du Comité de l'Union patronale suisse</i>
Délégué suppléant et conseiller technique	<i>M. Alexandre Plassard Membre de la direction de l'Union patronale suisse</i>
Conseiller technique	<i>M. Blaise Matthey Directeur général, Fédération des entreprises romandes Genève</i>
Conseiller technique	<i>M. Géza Teleki Conseiller Association patronale de Bâle</i>

Du côté gouvernemental, les délégués en titre étaient M. Jean-Jacques Elminger, Ambassadeur, chef des Affaires internationales du travail au Seco et M. Jürg Lauber, Ministre, chef de la Division multilatérale, Mission permanente de la Suisse auprès de l'ONU et des autres organisations internationales à Genève. M. Serge Gaillard, chef de la Direction du travail au Seco, assistait comme ministre à la Conférence avec le titre de Secrétaire d'État. Du côté des travailleurs, le délégué était M. Vasco Pedrina, Secrétaire national Unia, Vice-président International des travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB) à Zurich; le délégué suppléant était M. Jacques Robert, Secrétaire national Unia à Genève.

► nale suisse s'est abstenue lors du vote, certaines prescriptions de la recommandation pouvant faire problème à l'entreprise.

Travail décent pour les travailleurs domestiques

Cette question a fait l'objet d'une première discussion en vue de l'adoption d'un instrument en 2011. C'est la première fois que l'OIT aborde ce sujet. On estime à près de 100 millions le nombre de ces travailleurs dans le monde. Pour la plupart, ils fournissent des revenus importants à leur pays d'origine.

Le traitement de cette question représentait un défi pour les groupes en matière de représentation. En effet, ni les employeurs ni les travailleurs ne disposent d'organisations formelles bien développées pour cette catégorie de travailleurs. Un autre défi était le problème du chevauchement de l'emploi avec les questions relatives aux familles et à la vie privée ceci dans diverses régions du monde.

En ce qui concerne la forme de l'instrument, les employeurs souhaitaient un outil flexible non contraignant, soit une recommandation. La Conférence a cependant malheureusement décidé d'opter pour la forme d'une convention complétée par une recommandation.

Le texte adopté par la Commission fournit en fin de compte une définition du travail domestique qui pourrait être adopté par nombre de pays. Les travailleurs occasionnels sont exclus de cette définition. Le groupe des employeurs a pu faire inclure dans le texte la différence entre les travailleurs domestiques engagés par une agence d'emplois et ceux qui sont employés par les ménages. Néanmoins, la plupart des pays estiment que le projet actuel de convention est impossible à ratifier. Il contient de nombreux points difficiles pour les gouvernements, comme les politiques migratoires ou le rapatriement des travailleurs migrants. Le texte devra être fortement amélioré avant la discussion de 2011.

Commission des normes

Lors de la discussion générale ouvrant les travaux de la Commission, les employeurs ont insisté sur l'importance



La présidente de la Confédération Doris Leuthard: pour une cohérence entre les dispositifs réglementaires internationaux.

de la gouvernance tripartite pour l'application des normes de l'OIT. Ils ont ainsi rappelé que la responsabilité ultime en matière de contrôle des normes repose sur les constituants tripartites de l'OIT – représentés à la Conférence – et non sur la Commission d'experts. Ils ont proposé que désormais le rapport de la Commission d'experts reflète également les opinions des constituants tripartites en matière d'application des normes.

Cette année, l'étude d'ensemble discutée à la Commission traitait des instruments de l'OIT relatifs à l'emploi. Il s'agissait en particulier de la Convention No 122 sur la politique de l'emploi, la Convention No 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, la Convention No 88 sur le service de l'emploi, la Convention No 181 sur les agences d'emploi privées et les recommandations pertinentes. A ce sujet, les employeurs ont souligné que la crise économique a démontré l'importance de s'assurer que la cohérence des normes de l'OIT ne nuise pas au plein emploi productif. Ils ont rappelé que le meilleur filet de sécurité était une économie créatrice d'emplois. Des emplois productifs susceptibles de s'adapter aux changements demeurent la meilleure protection contre l'insécurité économique. La réglementation du marché du travail ne doit pas décourager la création d'emplois.

Le choix de la liste des cas individuels a été marqué cette année à nouveau par des tensions avec le groupe des travailleurs. A ce sujet, il est nécessaire que les requêtes des employeurs soient mieux reconnues dans la Commission. Finalement une liste de vingt cinq cas de pays a été retenue pour discussion. Du point de vue des employeurs, les cas les plus à relever étaient ceux du Venezuela (Convention 87) du Pérou (Convention 169) et de l'Ouzbékistan (Convention 182). Suite aux discussions, trois pays ont fait l'objet d'un paragraphe spécial ceci au titre des Conventions No 138 (âge minimum) et No 87 (liberté syndicale).

En conclusion

La discussion de cette année sur l'objectif stratégique de l'emploi aura eu un bon résultat pour les employeurs. La recommandation sur le VIH/Sida offre pour nombre de pays une orientation valable. En ce qui concerne la question des travailleurs domestiques, il faudra encore apporter beaucoup d'améliorations au projet de convention. La Commission des normes a fait un travail solide et les employeurs continueront à œuvrer pour améliorer son fonctionnement. ■

Alexandre Plassard est membre de la direction de l'Union patronale suisse.

Exigences salariales

L'emploi importe davantage que les hausses de salaires

L'Union patronale suisse refuse les exigences salariales schématiques des syndicats. En ces temps d'incertitude, les adaptations de salaires doivent se faire en fonction de la situation variable des divers secteurs et entreprises. Des revendications excessives affaiblissent la compétitivité des entreprises et mettent leurs emplois en danger.

Il est réjouissant de constater que l'économie suisse est sur la voie du redressement depuis plusieurs trimestres déjà. Mais pour les négociations salariales à venir, la prudence reste de mise. Car d'une part, la reprise est encore fragile et non dénuée de risques. D'autre part, de nombreuses entreprises, dans l'industrie d'exportation surtout, ont subi l'an dernier des pertes massives, qu'elles se doivent à présent de combler. La force du franc leur pose en outre de nouveaux défis, même si l'évolution des principaux marchés d'exportation est plutôt favorable. Dans cette situation, les conséquences des augmentations de salaires sur la compétitivité des entreprises doivent être soigneusement mesurées car si cette compétitivité s'en trouve affectée, cela met aussi en danger des postes de travail.

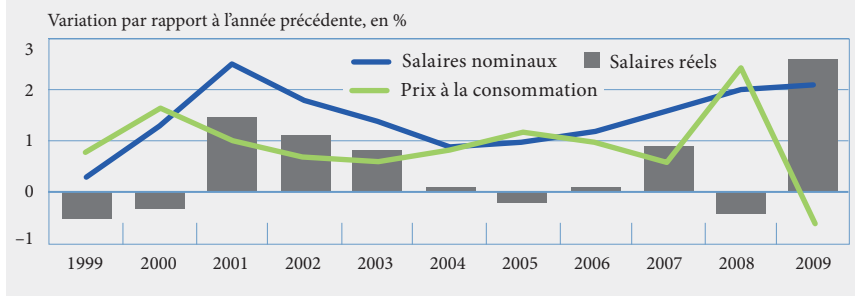
Pour des négociations salariales décentralisées

La décentralisation des négociations salariales est un des atouts du marché suisse du travail, puisqu'elle permet d'adapter correctement l'évolution des salaires à la capacité des entreprises et à leurs besoins en personnel. Pour l'Union patronale suisse, il est donc évident que ces négociations doivent être menées par les partenaires sociaux des branches et des entreprises concernées, sans avoir à tenir compte d'exigences uniformes visant l'ensemble de l'économie.

Les facteurs suivants, entre autres, doivent être pris en compte dans les négociations salariales:

- la capacité concurrentielle actuelle et future des entreprises,
- l'évolution du marché du travail et la position de l'entreprise sur celui-ci,

Evolution: salaires nominaux, prix à la consommation, salaires réels



Source: OFS

- les structures salariales internes des entreprises,
- l'évolution du coût de la vie pour les travailleurs.

Compensation automatique du renchérissement

L'exigence d'une compensation automatique du renchérissement est contraire au système. Les automatismes figent les structures salariales existantes et limitent la liberté dont doivent disposer les entreprises d'appliquer une politique salariale axée sur les prestations et les réalités du marché du travail. De plus, il serait injuste de faire endosser aux employeurs des hausses de cotisations sociales par le seul effet de la compensation automatique. Enfin dans les négociations salariales, l'évolution du coût de la vie est un élément parmi d'autres à prendre en compte.

L'argument selon lequel les employeurs devraient octroyer des augmentations de salaires pour redresser la consommation privée est boiteux. Il est indéniable que les augmentations de salaires renforcent le pouvoir d'achat et la consommation, mais elles imposent aussi des coûts additionnels aux entreprises. En outre, une partie importante

du pouvoir d'achat supplémentaire ainsi induit est dissipée dans des achats de biens ou de services étrangers. Le bilan des avantages et des inconvénients montre que l'argument du pouvoir d'achat n'est guère valable en Suisse, à la différence d'autres économies peut-être.

Egalité des salaires hommes-femmes

Nos statistiques nationales continuent de mettre en évidence entre hommes et femmes des différences de salaires qui ne s'expliquent pas par l'âge, la formation, l'expérience ou le niveau professionnel. Cela étant, seule une analyse différenciée des structures salariales effectuée à l'échelon de chaque entreprise permet de dire si le reproche de discrimination qu'on tire du constat général se justifie.

Les discussions annuelles sur les salaires sont une occasion de procéder à cette analyse. La participation au dialogue sur l'égalité des salaires peut être utile à cet égard et l'Union patronale suisse recommande d'utiliser les instruments à disposition. ■ (UPS)

www.lohngleichheitsdialog.ch

Mesures à prendre dans le domaine de la formation professionnelle

La «chasse aux talents» parmi les écoliers diplômés, tout comme l'internationalisation, vont jouer un rôle de plus en plus important dans le domaine de la formation professionnelle. Tels sont les deux principaux facteurs mis en évidence par le tout dernier rapport sur l'éducation en Suisse. *Jürg Zellweger*

Suite à la baisse du nombre de diplômés sortant d'école, on assistera ces prochaines années au renforcement de la concurrence que se livrent les branches pour recruter des apprentis. De plus, l'ensemble de la formation professionnelle pourrait subir la pression concurrentielle des gymnases et collèges, du fait que ceux-ci ne vont guère réduire leurs capacités d'accueil, soucieux qu'ils seront d'occuper entièrement leurs classes.



La grande importance accordée à l'expérience pratique est la clé du succès de la formation professionnelle helvétique.

Il en découle que des candidats potentiels à des formations professionnelles, candidats recherchés par l'économie, vont être soustraits à celle-ci. Les entreprises ne parvenant plus à pourvoir leurs places d'apprentissage, il est à craindre que leurs bonnes dispositions en matière de formation, autrement dit leur engagement en faveur de la formation professionnelle, tiédissent. Cette évolution

ne devrait pas être profitable pour autant à la qualité des collèges et lycées.

Préparer les jeunes au choix d'une profession

Un tel développement pourrait être combattu si l'on introduisait à l'école obligatoire une réglementation contraignante en matière de préparation des jeunes au choix d'une profession. Chez ceux-ci, ce choix devrait constituer une étape bien mûrie et professionnellement encadrée. Réussir à placer la «bonne personne au bon endroit» permet d'éviter les frustrations personnelles. Cela réduit aussi les coûts économiques liés aux interruptions de formation, aux offres de solutions transitoires relativement chères ou encore au chômage des jeunes. Des règles qualitatives claires établies en matière d'admission à l'intention des gymnases devraient empêcher ceux-ci d'accroître leur part de marché au détriment de la qualité. Cela étant, le monde de la formation professionnelle a, lui aussi, des défis à relever. Les associations et les entreprises doivent continuellement améliorer leurs offres, afin de mieux les faire connaître et de les rendre attrayantes pour les jeunes motivés et capables.

Manque de relève dans les secteurs MINT

Le manque chronique de relève dans le domaine des MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) est aussi un problème qui semble avoir de plus en plus son origine, entre autres, dans l'école obligatoire. Le pourcentage élevé d'enseignantes et la faible importance accordée aux MINT dans les programmes de formation continue des maîtres ont à cet égard un effet aggravant. Il s'agit donc d'améliorer la formation et la sélection du corps

enseignant. Il faut éveiller plus précocement l'intérêt des écolières et écoliers pour ces disciplines. Malgré les coûteux projets et campagnes des associations de branches qui, parfois, dépassent très largement la publicité professionnelle habituelle, l'économie ne parvient plus guère à couvrir ses besoins en personnel spécialisé, bien que les opportunités de carrières offertes soient très attrayantes.

Positionnement international

Les examens fédéraux professionnels et professionnels supérieurs, ainsi que les écoles supérieures en général, fournissent à l'économie du personnel extrêmement bien formé et répondant aux besoins du marché du travail. Parmi les titres fédéraux les plus recherchés, on trouve, par exemple, le certificat de spécialiste en ressources humaines, le diplôme de chef(fe) de vente diplômé(e), ou encore ceux délivrés par les hautes écoles spécialisées en hôtellerie. Cependant, du fait qu'il n'existe pas de lien entre ces titres et ceux de la systématique internationale (bachelor/master), les décideurs étrangers ont quelque difficulté à classer ces qualifications. Les diplômés de ces filières exigent donc des titres qui soient mieux compris sur le plan international. C'est sur ce point qu'il convient d'agir. Tous nos efforts en matière d'internationalisation doivent toutefois impérativement préserver ce qui constitue la clé du succès de la formation professionnelle helvétique: la grande importance accordée à l'expérience pratique. ■

Plus d'informations:
www.bildungsbericht.ch

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

Michel Barde

Le sport, révélateur des Sociétés?



Photo: m. a. d.

Lété ici touche à sa fin. Dans l'hémisphère Sud, c'est au contraire au début de l'hiver que la Coupe du Monde tint en haleine la planète football. Elle y révéla une fois de plus l'incroyable engouement des peuples et des nations pour soutenir leurs équipes ou en explorer – voir la France – le fiasco transformé en psychodrame politique.

Dans l'atmosphère ambiante où règne le principe d'égalité porteur d'un relativisme où tout est égal à tout, l'ancrage national dans lequel le sport puise une bonne partie de son attractivité révèle l'attachement populaire à son environnement proche, qu'il s'agisse de la famille ou du pays. L'internationalisme et son dérivé économique – la mondialisation – trouvent ici leur répondant qui contraint les Sociétés humaines et les organisations internationales – fussent-elles sportives ou politiques – à rechercher sans cesse le juste équilibre entre la globalisation et le respect des identités de proximité. Le retour au protectionnisme sociétal ou économique serait aussi dévastateur qu'une mondialisation sans repère identitaire.

L'une des autres leçons du sport se manifeste dans la nécessité de disposer de clubs d'élite. Ce sont eux que les jeunes ont en point de mire et qui les amènent à vouloir se lancer et

se dépasser, par effet d'exemple et d'entraînement. La culture politiquement correcte consistant à ne vouloir soutenir que le «sport populaire» ne saurait répondre aux attentes des jeunes et du public en général. Bien sûr, cette retenue trouve son origine dans le rejet du «sport-business» dont les excès parfaitement critiquables sont pourtant beaucoup moins critiqués que les bonus de certains banquiers. Mais le sport est aussi spectacle. Imaginerait-on de ne soutenir que des chorales de quartier et pas les opéras sous prétexte que les grands chanteurs y reçoivent des cachets considérables?

Parler d'élite aujourd'hui, c'est pratiquement prononcer un gros mot. Or il se trouve qu'aucune société ne peut fonctionner sans une élite que, d'une manière ou d'une autre, elle secrétera. Cette élite peut prendre diverses formes, celles de l'esprit, de l'entrepreneuriat, de l'argent ou du pouvoir. Rappelons-nous, au temps du communisme, ce que fut la nomenklatura!

Bien comprise, la démocratie n'implique pas la disparition des élites qui ont en retour une responsabilité vis-à-vis de la Société dont elles sont pleinement partie prenante. C'est par l'exemple et le respect des autres qu'elles mériteront à leur tour le respect. ■

Pour cette nouvelle rubrique «Éclairage», nous avons fait appel à différentes personnalités qui s'exprimeront à tour de rôle sur un thème de leur choix. Il s'agit de Claudine Amstein, membre du Grand Conseil Vaudois, Michel Barde, délégué patronal suisse à l'OIT et Jean Cavadini, ancien Conseiller aux États.

La Convention patronale

Au service du patronat horloger depuis trois quarts de siècle

«La Convention patronale a pour but la coordination des efforts du patronat au point de vue social, dans l'intérêt des régions horlogères et de leur population»: depuis sa fondation en mai 1937, la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse veille à conférer aux entreprises de la branche horlogère et microtechnique les conditions-cadres sociales optimales. *François Matile*



Photo: CPH

Des collaborateurs tout particulièrement qualifiés sont un atout essentiel de la branche horlogère.

Le 15 mai 1937, 19 organisations patronales de l'horlogerie et le syndicat FOMH (l'ancêtre d'Unia) mettaient fin à une grève des ouvriers du cadran en concluant la première Convention collective de travail (CCT) de la branche. Avec l'accord signé dans l'industrie des machines un mois plus tard, cet événement marque le début du régime généralisé de la paix du travail dans notre pays.

Avant cette date, la branche horlogère, très fortement cartellisée, pratiquant une division du travail poussée, marquée par un très fort individualisme des employeurs, ne connaissait pas de front patronal unique. Mais, dès cette époque, le besoin de parler d'une seule voix s'est imposé. C'est ainsi qu'a été fondée la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP); elle a tout naturellement installé son siège dans la Métropole de l'horlogerie, la Chaux-de-Fonds, devenant

ainsi la seule organisation patronale nationale «romande».

Une structure et un fonctionnement fédéralistes

Les organes dirigeants de la CP ont toujours veillé à garder une structure légère pour que les besoins «du terrain» soient entendus et pris en considération. L'organisation patronale horlogère reproduit en effet celle du fédéralisme helvétique. Les entreprises: les communes; les associations horlogères régionales: les cantons; la CP: la Confédération. Comme celle-ci, la CP coordonne et infléchit la politique générale, traite des problèmes qui concernent l'ensemble de la collectivité; cette structure entraîne que CP ne compte que des membres collectifs regroupant des entreprises en fonction de critères régionaux ou de produit.

Dans les années 60, lorsque l'horlogerie était encore très cartellisée, la CP a compté jusqu'à 34 membres collectifs; pour l'anecdote, elle comptait une association des fabricants de cadrans métal, et une association des fabricants de cadrans émail, et les fabricants de boîtes de montres avaient des associations différentes selon que leur produit soit en or, en argent ou en métal commun!

Cette époque est révolue et l'organisation patronale horlogère s'est restructurée dans le sillage des concentrations et verticalisations de la branche. Actuellement, la CP compte 7 membres collectifs et regroupait, en 2009, 446 entreprises totalisant 42 000 travailleurs répartis ainsi: personnel de direction 3,2 %, d'administration 22,2 %, de production 73,9 % et à domicile 0,7%. «L'arc horloger» en recense l'immense majorité: Neuchâtel regroupe le 27,1% des effectifs, Berne 20,2 %, Genève 17,3 %, Jura 9,6 %, Vaud 9,5 %, Soleure 8,0 %, le solde (8,3 %) se répartissant entre une demi-douzaine de cantons.

Une double particularité

La CP a quatre domaines d'activité; la politique patronale d'abord. La CP est signataire de quatre CCT avec UNIA, SYNA, SECsuisse et l'Association suisse des cadres. Dans la branche horlogère, la pratique du partenariat social est ancienne, éprouvée et ne fait pas l'objet de contestation de principe. Avec UNIA, la CP a passé 13 CCT depuis 1937 et n'a jamais connu de vide conventionnel. Les relations entre CP et syndicats sont placées sous le signe d'une double particularité. D'abord, la CCT n'est pas de force obligatoire, mais l'adhésion des employeurs y est massive: la CCT couvre le 73 % des entreprises et le 85 % des effectifs de la branche. Ensuite, elle est muette sur la question des salaires effectifs – pourtant question centrale dans les CCT. En matière de rémunération, seuls peuvent faire l'objet de négociations l'allocation de renchérissement et les salaires minimaux d'embauche. Les dispositions normatives de la CCT sont considérées comme généreuses; les syndicats y voient le résultat de leurs revendications «progressistes»; plus simplement, elles reflètent l'adhésion con-

vaincue des employeurs à la responsabilité sociale de l'entreprise.

L'industrie et l'artisanat

La formation professionnelle compose le second pilier des activités de la CP. Ayant le statut d'organisation du monde du travail (ORTra), elle représente la branche vis-à-vis des pouvoirs publics et sert d'interface entre ceux-ci d'une part, les écoles techniques, HES et les entreprises d'autre part. Porteuse de plusieurs métiers propres à la branche, la CP veille à en faire évoluer les réglementations en fonction des exigences des entreprises. En plus de ces activités propres aux ORTra, la CP doit déployer une vaste activité «à la carte». Il ne faut jamais oublier en effet que l'horlogerie est protéiforme; elle fait côtoyer des procédés industriels poussés avec des activités artisanales inchangées depuis des décennies. Or, celles-ci concourent d'une manière déterminante à la valeur ajoutée des garde-temps. La CP veille donc à les maintenir intactes et à les perpétuer. Cela concerne par exemple des activités aux noms poétiques comme l'anglage ou le guillochage. Et, à l'autre extrémité du curseur des formations, la CP a œuvré pour offrir des formations postgrades pour ingénieurs en construction horlogère. Mais plus fondamentalement, la CP doit faire évoluer la formation professionnelle de la branche en fonction de besoins qualitatifs et quantitatifs très élevés: en 1999, le taux de personnel non qualifié était de 46,7 %; il est passé à 36,9 % en 2009, alors qu'entretiens les effectifs globaux de la CP augmentaient de 34 000 à 42 000 travailleurs.

Santé et sécurité au travail

Le troisième volet des activités de la CP concerne la Santé et sécurité au travail. La CP offre à ses membres un service ad hoc, qui, dans le cadre d'une «Solution de branche» accompagne les entreprises dans l'application de normes légales en la matière, en particulier la Directive CFST 6508, organise des cours, effectue des audits, met sur pied des campagnes et des actions concrètes pour éliminer les causes les plus fréquentes de maladies et d'accidents professionnels, etc. Ces prestations, cou-

plées aux efforts accomplis par les entreprises, ont permis d'abaisser puis de maintenir à un niveau quasi insupportable les taux de sinistralité, une réussite qui s'est traduite dans les niveaux de primes d'assurance.

La CP compte enfin un service chargé de la communication/documentation chargé d'élaborer les statistiques, de transmettre l'information, d'éditer la documentation relative à la formation professionnelle et, d'une manière générale, de maintenir et consolider dans le public, les jeunes en particulier, une image dynamique de la branche et de ses métiers.

Un dialogue social fructueux

Ainsi donc, à l'aide d'une importante palette de prestations et d'expertise, la CP veille à assurer à l'industrie horlogère et microtechnique les conditions-cadres sociales de son développement. Convaincue que la concertation est préférable à la confrontation, elle vise le maintien d'un dialogue social fructueux, garant d'un juste équilibre entre les employeurs et les travailleurs et propice à la prospérité du pays. ■

François Matile est secrétaire général de la Convention patronale.



CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

Branche: horlogerie et microtechnique

Membres: 7 associations regroupant 446 entreprises, occupant 42 012 salariés, soit les 3/4 des entreprises et 85,6 % du personnel de l'industrie horlogère

Fondation: 1937

Priorité: politique patronale

Présidente: Elisabeth Zölch-Balmer

Contact:

Convention patronale de
l'industrie horlogère suisse

Avenue Léopold-Robert 65

Case postale

2301 La Chaux-de-Fonds

Téléphone +41 (0)32 910 03 83

www.cpih.ch

Andy Pfanner

L'ébéniste le plus «cool» de New York

L'entreprise d'aménagements intérieurs de cet ébéniste suisse de Brooklyn prospère grâce à ses clients fortunés – et à l'air conditionné. *Martin Suter*



Photo: Martin Suter

Andy Pfanner: «Un entrepreneur comme moi peut mieux gagner sa vie ici qu'en Suisse».

Andy Pfanner est sans conteste le plus «cool» des ébénistes de New York. Cool au sens littéral, puisque son atelier de menuiserie à Brooklyn est le seul de toute la ville à posséder une climatisation centralisée. De sorte qu'au plus chaud de l'été, quand leurs collègues de la concurrence suffoquent, les 30 employés de Pfanner travaillent dans une atmosphère idéale. «Sans air conditionné, leurs prestations seraient inférieures de 20 à 30 %», estime Pfanner, un Suisse de l'étranger de 48 ans.

De fait, sur toute l'année, jamais sa menuiserie spécialisée dans les aménagements intérieurs n'a autant à faire que de juin à août. La maison «SFA Interiors» d'Andy Pfanner travaille surtout pour les riches et les richissimes qui passent l'été dans leurs résidences des Hamptons. Font partie de sa clientèle de grands noms du show biz comme les comiques Wil Farrell et Jerry Seinfeld, la chanteuse Diana Ross ou la présentatrice vedette d'émissions culinaires Martha Stewart, plus une foule de millionnaires de Wall-Street. Quand ces personnalités reviennent s'installer en

ville au début de septembre, le meuble de bain en noyer, l'extension en cèdre ou la nouvelle cuisine doivent être prêts.

Des cuisines à 400 000 dollars

Bien qu'il en vive, Andy Pfanner est toujours étonné par la fantaisie et les goûts de ses clients. Dans son atelier équipé de machines européennes dernier cri, on trouve au montage des encadrements en acier chromé et fibre de verre pour panneaux d'armoires vitrées destinées à des cuisines pouvant coûter 400 000 dollars. «Les riches Américains n'ont pas honte de faire des dépenses somptuaires», souligne-t-il. «Voilà pourquoi un entrepreneur comme moi peut mieux gagner sa vie ici qu'en Suisse.»

Le père du jeune Andy, qui a grandi à Horgen, aurait voulu qu'il fasse un apprentissage bancaire. Mais sa mère avait remarqué ses talents manuels et l'encouragea à s'inscrire à l'atelier de formation en ébénisterie LWZ de Zurich. A peine son école de recrue terminée et ses premières expériences faites dans une entreprise, Pfanner répondit en 1984 à une offre d'emploi du célèbre architecte Paul

SFA Interiors Inc.

Fondé en 1987

Siège: New York, Brooklyn

Effectif: 30 collaborateurs

Infos: www.sfainteriors.com

États-Unis

Habitants: env. 307 millions

Monnaie: dollar US

PIB per capita: 46 380 dollars

Taux de chômage: 9,5 %

Rudolph à New York. «Ma mère pensait que je devais découvrir le monde.»

Il s'est si bien senti dans le «Nouveau monde» qu'il y est resté. Il a fondé sa propre entreprise avec des partenaires puis a fait toute une série d'acquisitions les années suivantes. Pfanner a assuré sa réussite financière en achetant des biens immobiliers à bas prix après le crash de Wall-Street de 1987, pour les revendre plus tard avec d'importants bénéfices. Aujourd'hui, l'immeuble de son atelier lui appartient et il peut investir à long terme.

Des collaborateurs du monde entier

Ses employés – dont le plus ancien est à son service depuis 26 ans déjà – sont très heureux de jouir de facto d'une sécurité de l'emploi. Ils sont le fidèle reflet de New York, en ce sens que dans la menuiserie, dix ethnies se côtoient. «La seule chose qui compte, c'est la motivation au travail», aime à répéter leur patron, après leur avoir inculqué leur savoir faire.

Andy Pfanner est aussi entreprenant qu'ouvert au monde. Avec son bateau, il sillonne l'Atlantique. Il s'est construit une maison de bois au Brésil et passe ses week-ends à Long Island. Retournera-t-il un jour en Suisse? «Pour moi il n'y a pas de retour, il n'y a toujours qu'une marche en avant». ■



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

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

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

- Der «Schweizer Arbeitgeber» ist die Zeitschrift des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, der 100 000 Unternehmungen mit rund einer Million Beschäftigten repräsentiert. Die Zeitschrift erscheint künftig monatlich – mit modernem Layout und neu konzipiertem Inhalt. Sie umfasst einen deutschen und einen französischen Teil.
- Der «Schweizer Arbeitgeber» liefert Informationen zu Unternehmen, Branchen und Verbänden. Er vertieft Themen wie Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Sozialversicherungen und Sozialpolitik, Bildung und Karriere oder Arbeit und Gesundheit. Er bezieht Stellung, debattiert mit Führungskräften und bietet Entscheidungsgrundlagen für Verantwortungs-träger.
- Der «Schweizer Arbeitgeber» hat rund 17 000 Leserinnen und Leser in der ganzen Schweiz. Mehr als 50 Prozent gehören der obersten Leserschaft an. Die Zeitschrift genießt bei ihrer Leserschaft ein sehr gutes Image und steht für Seriosität, Glaubwürdigkeit und Kompetenz.

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

Am besten wenden Sie sich direkt an unsere Inserateagentur:

Lenzin + Partner GmbH
info@lenzinundpartner.ch
www.lenzinundpartner.ch
Telefon 062 844 44 88

Anzeigenschlussdaten (Erscheinungsdatum jeweils anfangs Monat):

Oktoberausgabe	16. September 2010
Novemberausgabe	15. Oktober 2010
Dezemberausgabe	16. November 2010

Im Spital kann es sehr langweilig werden.
Unterschätzen Sie nie die Gefahren am Arbeitsplatz.

Ruf Lanz



Unfälle sind keine Zufälle. Oft werden die Gefahren am Arbeitsplatz unterschätzt. Oder die eigenen Fähigkeiten überschätzt. Seien Sie vorsichtig. Detaillierte Informationen erhalten Sie auf www.suvapro.ch.

suvapro
Sicher arbeiten