

2004

Jahresbericht



97. Berichtsjahr



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Redaktion / Herausgeber

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

Briefadresse:

Postfach, 8032 Zürich

Tel. 044/421 17 17

Fax 044/421 17 18

www.arbeitgeber.ch

verband@arbeitgeber.ch

Druck / Gestaltung

sihldruck, Druckerei a/d Sihl AG, Zürich

Gedruckt auf Recyclingpapier

Titelbild: E. J. Wodicka

Einleitung	2
Wirtschaftslage	4
Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnisse	
■ Beschäftigungslage	6
■ Ausländerfragen	11
■ Löhne und Arbeitsbedingungen	15
■ Arbeitsrecht	17
Soziale Sicherheit	
■ Sozialpolitische Grundsatzfragen	18
■ Kranken- und Unfallversicherung	20
■ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	22
■ AHV/IV/EO/EL	23
■ Berufliche Vorsorge	27
■ Arbeitslosenversicherung	29
■ Andere Versicherungszweige	30
Ausbildung	
■ Berufsbildung	34
■ Weiterbildung	36
Öffentlichkeitsarbeit	
■ Medienarbeit	38
■ «Schweizer Arbeitgeber»	40
Internationale Arbeitgeberfragen	
■ Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	41
■ Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)	44
■ Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE)	45
■ Weitere internationale Aktivitäten	47
Verbandsorgane	48
Mitgliedschaft	50

Geschätzte Mitgliedorganisationen Sehr geehrte Damen und Herren

Nach dem Wahljahr 2003 waren die Erwartungen in das neu gewählte Parlament gross, dass sich durch die veränderte Politlandschaft in der Schweiz «etwas bewege». Das erste Jahr der neuen Legislaturperiode zeigte aber, dass sich die beiden politischen Blöcke – gestärkte Linke und gestärkte Rechte – gegenseitig neutralisieren. Wenn man sich aus Arbeitgebersicht die Entwicklungen und Trends des vergangenen Jahres vor Augen hält, so ist von Bewegung wenig und von einer Trendumkehr in zentralen Problembereichen gar nichts zu spüren. Das gilt ganz besonders für den anhaltenden Anstieg der Sozialausgaben, aber auch für die weiterhin steigende Staatsverschuldung.

Eine gewisse Hoffnung setzten wir in den Abstimmungssonntag vom 16. Mai 2004. Doch das Volk entschied nicht im Sinne der Arbeitgeber. Das Steuerpaket, die geplante Erhöhung der MwSt und die 11. AHV-Revision sind mit rund zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen vom Souverän abgelehnt worden. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband war der Fokus ganz klar auf die 11. AHV-Revision gerichtet, welche ein erster Schritt gewesen wäre, den Kurs des trägen AHV-Dampfers in Richtung Konsolidierung zu steuern.

Mit dem Nein zur 11. AHV-Revision sind die Chancen für eine Flexibilisierung des Altersrücktritts verpasst worden, und die ungleiche Behandlung von Frau und Mann beim Rentenalter bleibt



Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident

weiterhin bestehen. Zur Flexibilisierung ist unsere Haltung klar: Sie darf die Bundeskasse nicht zusätzlich belasten. Es darf aber auch keine AHV-Sonderbehandlung einzelner Berufsgruppen geben.

Völlig abzuweisen sind Versuche, die AHV mit der Anzahl geleisteter Berufsjahre zu verbinden. Das ist ein Element des Kapitaldeckungsverfahrens und diskriminiert auf unerträgliche Weise Ausbildungszeiten. Für die Finanzierung der sich mittelfristig abzeichnenden Defizite lehnt die Arbeitgeberschaft zusätzliche Lohnprozente kategorisch ab, ebenso das Heranziehen der Schweizerischen Nationalbank als «Milchkuh».

Ein besonderes Sorgenkind war 2004 erneut die IV mit ihrem kumulierten Schuldenberg von 6 Mrd. Fr. per Ende

Jahr und ebenso düsteren Perspektiven für 2005 und 2006. Wir stellten uns nach dem Volksnein dagegen, im Schnellverfahren eine neue Vorlage für die zusätzlichen 0,8 MwSt-Prozentpunkte zu forcieren. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband steht ganz klar die bereits aufgegleiste 5. IV-Revision im Zentrum mit dem Ziel, die Anzahl Fälle durch Früherkennung und rasche Wiedereingliederung zu reduzieren. Nicht verhandelbar sind aus Arbeitgebersicht zusätzliche Lohnprozente, denn die IV ist nicht lediglich eine Arbeitgeber-/Arbeitnehmeraufgabe, sondern eine Versicherung zu Gunsten der gesamten Gesellschaft.

Keine leichte Aufgabe war für den Schweizerischen Arbeitgeberverband die Parolenfassung für eine im Berichtsjahr neu aufgelegte Vorlage zur Mutterschaftsversicherung. Die Meinungen in der Mitgliedschaft waren sehr gespalten: Die Verbände des Gewerbes waren eher dafür, die mehr exportorientierten Branchen dagegen. Da der Gewerbeverband die Themenführerschaft für ein Ja übernommen hatte, wollten wir die Wirtschaft nicht spalten. Deshalb beschloss der Vorstand für die Volksabstimmung Stimmfreigabe, was uns da und dort Kritik einbrachte.

Von der neuen Vorlage, die nach dem Ja des Souveräns im Sommer 2005 in Kraft treten wird, profitieren insbesondere Firmen, welche schon bisher mehr als 8 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub gewährten. Ohne Bundeslösung hätte in den Kantonen eine Vielzahl unterschiedlichster föderalistischer Lösun-

gen der Mutterschaftsversicherung gedroht. Das wäre für die Wirtschaft alles andere als erfreulich gewesen.

Auch wenn erst im Herbst 2005 darüber abgestimmt werden wird, setzten wir uns bereits 2004 stark für die Personenfreizügigkeit im Rahmen der EU-Erweiterung ein. Den Gegnern der jetzt verknüpften Dossiers Personenfreizügigkeit und flankierende Massnahmen ist nochmals eindringlich in Erinnerung zu rufen, dass das Verhältnis zur EU für die Wirtschaft ein Dossier von grösster Wichtigkeit ist. Eine wahlkampforientierte Obstruktion würde die wirtschaftliche Zukunft des Landes blockieren.

Das Zusatzprotokoll zur Personenfreizügigkeit ist nicht ein beliebiges Dossier, das man annehmen oder ablehnen kann. Eine Ablehnung hätte schwerste Folgen. Wenn die Schweiz die 10 neuen EU-Länder auf Dauer von der Personenfreizügigkeit ausschliessen wollte, müsste die EU unter den Mitgliedern das gleiche Recht durch eine Kündigung der bilateralen Abkommen I wieder herstellen.

Bei sonst erfreulich guter Übereinstimmung in Sachfragen weicht hier die SVP vom wirtschaftsfreundlichen Kurs ab. Die Angst vor Überfremdung dominiert vor rationalen, ökonomischen Überlegungen. So hat die Partei ein Nein zu «Schengen/Dublin» beschlossen, noch bevor der Wortlaut der Verträge bekannt war. Mit den flankierenden Massnahmen musste der berechtigten Angst der Gewerkschaften vor Lohn-dumping begegnet werden. Kritikern

dieser zusätzlichen Kontrollmassnahmen ist entgegenzuhalten, dass der Arbeitsmarkt mit der Personenfreizügigkeit massiv liberalisiert wird. Die flankierenden Massnahmen federn diese Liberalisierung nur ab. Ein Nein würde bedeuten, dass wieder zur vollständigen Kontrolle aller Arbeitsverträge von Ausländern zurückgekehrt werden müsste, was für die Firmen administrativ aufwendig und ein Eingriff in die autonome Festlegung der Arbeitsbedingungen wäre.

Auch 2004 zeigte sich, dass die Bevölkerung die Lage der Sozialversicherungen für unbefriedigend hält. Dennoch soll gemäss Gewerkschaften und Parlament weiter ausgebaut werden. Daraus schliessen wir, dass es nach wie vor nicht gelungen ist, die schwierige finanzielle Lage und vor allem die Notwendigkeit von Sparmassnahmen und Masshalten klar zu machen. Reformen in diesem Land werden erst diskutiert, aber noch nicht umgesetzt. Es liegt noch ein grosses Stück Arbeit vor uns, wenn wir die Wettbewerbsfähigkeit erhalten und wieder wachsen wollen.

Für Ihre tatkräftige Mithilfe auf diesem Weg danke ich Ihnen und wünsche Ihnen und Ihren Mitgliedfirmen viel Erfolg.



Wirtschaftslage

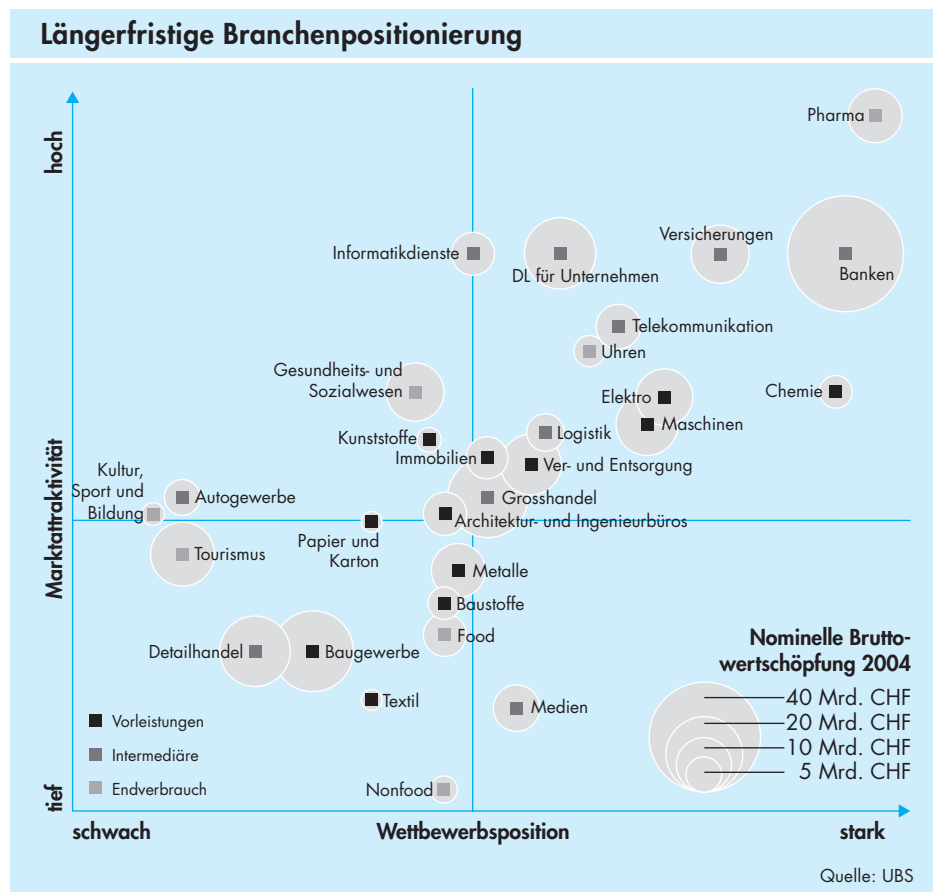
Die Resultate der zum siebzehnten Mal durchgeführten Umfrage von UBS Swiss Economic Research bei 4500 Unternehmen liefern ein rundum positives Bild der gesamtwirtschaftlichen Trends. Nach den beiden mageren Vorjahren zogen die Umsätze deutlich an, wobei keine einzige Branche mehr im Minus blieb. Ebenfalls klare Fortschritte zeichnen sich bei den Erträgen ab. Sorgen bereitet allerdings die verbreitet anhaltende Preiserosion. Auch harzt es immer noch hinsichtlich einer Mehrbeschäftigung, doch im Mittel aller Branchen ist zumindest der Personalabbau abgeschlossen. Insgesamt haben sich Grossunternehmen besser geschlagen als KMU, die eher ihre traditionelle Rolle als Konjunkturstabilisatoren bestätigten.

Sämtliche Branchen wiesen positive Umsatztrends aus. In 20 der 27 erfassten Branchen wurden die Umsatzerwartungen übertroffen, am eklatantesten in den Industrien Uhren, Pharma, Metalle, Baustoffe und Chemie, während sich die wenigen Fälle von Enttäuschungen in engen Grenzen hielten. Die kräftigste Nachfrage erhielten 2004 die Sektoren Investitionsgüter und Finanzdienstleistungen sowie die Chemie-, Uhren- und allen voran die Pharmabranche. Deutlich verhaltener als der Durchschnitt aller befragten Unternehmen entwickelten sich Logistik, Detailhandel sowie Teile des Bausektors. Die Immobilienbranche und die Architektur- und Ingenieurbüros waren – zusammen mit den Versicherern, die ihr vorgängig hohes Prämienwachstum nicht ganz wiederholen konnten – die einzigen Branchen mit verlangsamtem Umsatzzuwachs.

Im Gegenzug wurden vorab die Metall-, Uhren- und Maschinenproduzenten, die Pharmaindustrie und der Tourismus von einer markant anziehenden Nachfrage beflügelt. Wie bezüglich der Umsätze meldeten die Pharmaunternehmen auch den kräftigsten Ertragszuwachs. Ebenfalls klar überdurchschnittliche Verbesserungen erzielte der Bankensektor. Rückläufige Erträge mussten dagegen noch das Baugewerbe und die Logistikbetriebe hinnehmen.

Die Auswertung der Umfrage nach Unternehmensgrösse fördert sowohl in der Einschätzung des abgelaufenen Jah-

res als auch in den Erwartungen für 2005 eine erstaunlich deutliche Differenzierung zutage. Besonders in den unmittelbaren Erfolgskriterien Umsatz und Ertrag laufen die Trends für beide Jahre eindeutig zugunsten der Grossbetriebe. Auch die kleinsten KMU konnten zwar die Umsätze steigern und die Ertragslage zumindest halten, doch mehren sich mit steigender Grössenklasse die Meldungen von Zuwächsen. Zum Teil liegt dies daran, dass Grossunternehmen stärker im dynamischen Exportgeschäft vertreten sind. Dort sahen sie sich allerdings auch einem überdurchschnittlichen Preisdruck aus-



gesetzt. Gleichzeitig konnten sie aber die Kosten mittels Rationalisierung oder Produktionsauslagerung am besten unter Kontrolle halten. Sie sind 2004 am zurückhaltendsten am Arbeitsmarkt aufgetreten.

Die Investitionsflaute ging zu Ende. Lediglich drei Branchen – Baugewerbe, Dienstleistungen für Unternehmen und Telekommunikation – wendeten 2004 weniger für neue Anlagen, Maschinen und Systeme auf, und dieser Rückgang war in der Regel milder als im Jahr davor.

Die acht wichtigsten Exportbranchen der Schweizer Industrie konnten 2004 alle ihre Ausfuhren gegenüber dem Vorjahr steigern. Besonders stark beeinflusst wurde die Gesamtzunahme vom Exportwachstum der chemischen Industrie. Auch bei den Importen, wo die acht wichtigsten Importbranchen ihre Einfuhren ebenfalls durchwegs steigern konnten, lieferte die chemische Industrie den grössten Wachstumsbeitrag.

Der private Konsum wird als Träger des Wirtschaftswachstums in dem Mass an Bedeutung zulegen, wie Exporte und Investitionen als Konjunkturstützen an Kraft einbüßen. Mit knapp 2% Realwachstum war der Privatkonsum solid ins vergangene Jahr gestartet, hat sich dann aber in der zweiten Jahreshälfte auf einem etwas tieferen Wachstumsniveau eingependelt.

Im Bericht des Bundesrates zur Aussenwirtschaftspolitik 2004 wurden erstmals die Ziele der schweizerischen Aus-

senwirtschaftspolitik explizit festgehalten. Dabei wurde betont, dass die internationale Arbeitsteilung die Basis des wirtschaftlichen Erfolgs der Schweiz bildet. Als kleines, rohstoffarmes Land hat sie sich schon früh nach aussen geöffnet und aus der zunehmenden Globalisierung grossen Nutzen gezogen. Schweizer Unternehmen konnten dadurch vielfältige Chancen auf dynamischen Märkten im Ausland wahrnehmen.

Dabei ist nicht zu vergessen, dass nicht nur die Exporte und Auslandsinvestitionen für das Wirtschaftswachstum von Bedeutung sind. Ebenso wichtig sind die Importe und die ausländischen Investitionen im Inland. Importe sorgen für Wettbewerb auf dem Binnenmarkt und erhöhen die Wettbewerbsfähigkeit der Exportfirmen, da sich diese durch die Importe mit günstigen, qualitativ hoch stehenden Vorleistungen versorgen können.

Hinzu kommt, dass die Wohlfahrts-effekte der Arbeitsteilung mit der Grösse des Marktes wachsen. Je mehr Länder sich an der Globalisierung beteiligen und je intensiver sie dies tun, desto mehr steigt der Wohlstand für alle Beteiligten. Die Entwicklung Chinas und anderer Schwellenländer sowie die Veränderungen in Zentral- und Osteuropa sind deshalb nicht als Bedrohung für die westlichen Industrieländer anzusehen, sondern in erster Linie als grosse Chance zur Steigerung des Wohlstands für die ganze Welt. Eine Aussenwirtschaftspolitik, welche die Steigerung des Wohlstands der Schweiz zum Ziel hat,

muss erstens die Förderung der Exporte, zweitens die Verbesserung des Marktzutritts für Importe und drittens die Integration möglichst vieler Länder in die Weltwirtschaft anstreben.

Die Gesamtentwicklung der einzelnen Wirtschaftszweige verläuft im Konjunkturzyklus nicht synchron. Vielmehr sind einzelne Branchen sehr früh und stark vom konjunkturellen Umschwung betroffen, während andere relativ spät und nur in geringem Masse der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung folgen.

Beschäftigungslage

Gemäss den Erhebungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) war im ersten Halbjahr 2004 die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen von einer deutlichen Abnahme geprägt und verminderte sich von 168 163 arbeitslos gemeldeten Personen im Januar (4,3 %) auf 143 125 Ende Juli (3,6%). Zwischen August und Oktober erhöhten sich die Zahlen moderat auf 147 911 und stabilisierten sich damit bei 3,7%. Seit November steigen die Arbeitslosenzahlen vorwiegend aus saisonalen Gründen wieder stärker an. Im November und Dezember blieb die Quote mit 3,9% und 4,0% knapp unter den Werten der entsprechenden Vorjahresmonate. Dem Rückgang der Arbeitslosigkeit um rund 25 000 Personen in der ersten Jahreshälfte steht im zweiten Halbjahr eine Zunahme um rund die Hälfte gegenüber. Zum ersten Mal seit dem Jahr 2000 kommt damit der Jahresendwert wieder unter den Stand zu Jahresbeginn zu liegen. Obwohl sich die Arbeitslosigkeit im Jahresverlauf insgesamt zurückbildete, vermochten die Jahresdurchschnitte bei der Arbeitslosenzahl und der Quote die Vorjahreswerte noch nicht zu unterschreiten: Im Durchschnitt waren im Jahr 2004 153 091 Personen als arbeitslos registriert. Verglichen mit dem Vorjahr entspricht dies einer Zunahme um 7404 Personen oder 5,1%. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote beträgt damit 3,9% (+0,2 Prozentpunkte gegenüber 2003).

Besonders zu Besorgnis Anlass gibt die hohe Zahl der jungen Arbeitslosen, insbesondere der 20- bis 24-Jährigen. Ein missglückter Übergang von der

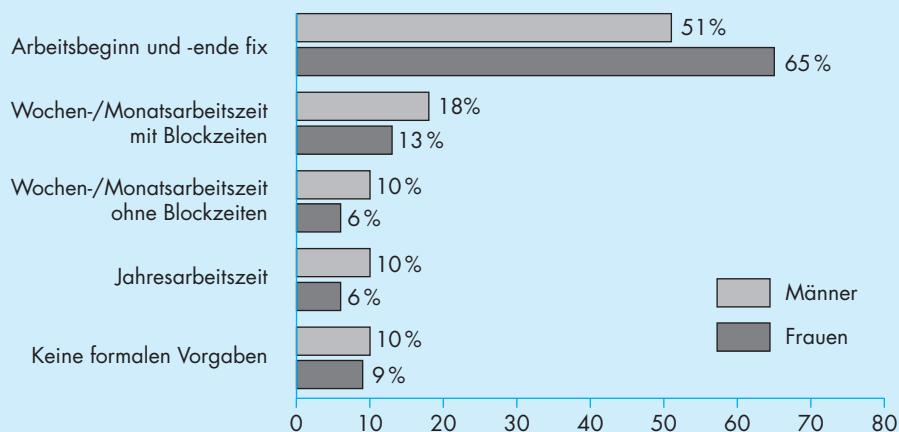
Ausbildung in die Berufsarbeit beeinträchtigt das Selbstwertgefühl und trägt wesentlich zum Risiko einer verzögerten oder verpassten Integration in die Berufs- und Erwachsenenwelt bei. Im Herbst 2004 wurden deshalb das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) und das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie beauftragt, über die bereits bestehenden Massnahmen hinaus Wege zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit zu prüfen mit dem Ziel, möglichst viele Jugendliche auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren.

Gemäss einer Studie vom September 2004 «Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft» (AMOS A Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug) lag die Arbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen seit Beginn der neunziger Jahre um durchschnittlich 45% über

der Gesamtarbeitslosenquote. Das Verhältnis der Jugend- zur Gesamtarbeitslosenquote bewegte sich bei den 20- bis 24-Jährigen in der Vergangenheit stets parallel zur Entwicklung der Gesamtarbeitslosenquote, was auf die hohe Konjunktursensitivität der Arbeitslosigkeit der 20- bis 24-Jährigen hindeutet.

In der Periode von Juli 2003 bis April 2004 erreichte die saisonbereinigte Jugendarbeitslosenquote bei den 15- bis 19-Jährigen 3%. Im Vergleich zur Arbeitslosigkeit aller Altersklassen (saisonbereinigt 3,9%) ist dies unterdurchschnittlich. Dies war bereits seit Beginn der neunziger Jahre so. Bei den 20- bis 24-Jährigen betrug die entsprechende Quote 6,1% – doppelt so hoch wie diejenige der 15- bis 19-Jährigen. Gemäss der AMOSA-Studie wurde der starke Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit der vergangenen Jahre in den letzten Mona-

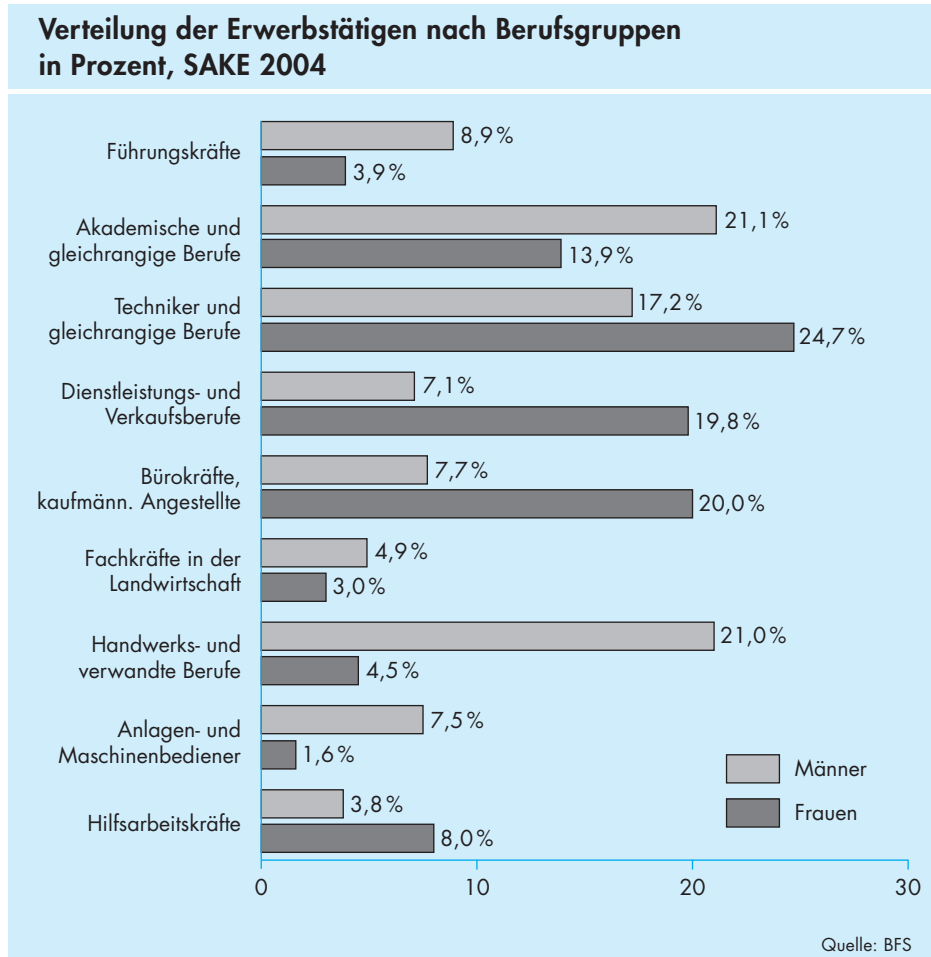
Verteilung der Arbeitszeitmodelle für Arbeitnehmende in Prozent, SAKE 2004



Quelle: BFS

ten unterbrochen. Die Jugendarbeitslosenquote hat sich auf hohem Niveau stabilisiert. Es gibt keinen Grund zur Entwarnung: Die Arbeitslosigkeit der 15- bis 19-Jährigen ist durch eine strukturelle Zunahme über die letzten Jahre gekennzeichnet. Die Jugendarbeitslosigkeit dieser Altersklasse wird daher unabhängig von der Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit ein dringendes Thema bleiben. Ab 2008 ist eine Entlastung des Lehrstellenmarktes durch den demographischen Rückgang der jugendlichen Bevölkerung zu erwarten. Die Erwerbssituation der 20- bis 24-Jährigen ist demgegenüber sehr konjunktursensitiv. Es ist eine rasche Erholung zu erwarten, wenn die allgemeine Arbeitslosigkeit zurückgeht; bei einer Zunahme der Arbeitslosigkeit wird die Zahl der 20- bis 24-jährigen Arbeitslosen aber schnell wieder ansteigen.

Die Umfrage von UBS Swiss Economic Research ergab, dass die zweijährige Phase des Personalabbaus nun ein Ende gefunden hat. Über alle erfassten Wirtschaftszweige resultierte sogar ein bescheidener Mehrbedarf. Die Diskrepanzen nach Branchen und erst recht nach Subbranchen sind allerdings noch beträchtlich. Angesichts ihres kräftigen Geschäftsgangs traten Pharmaunternehmen am stärksten mit Neurekrutierungen am Arbeitsmarkt auf. Mehr Personal stand u. a. auch auf den Lohnlisten der Chemie, der Investitionsgüterproduzenten, der Informatik-Dienstleister und der Bauunternehmen. Hier hat sich die in jüngster Zeit beobachtete flexibilisierte, d. h. vermehrt dem Auftragsbestand angepasste Beschäftigung



positiv ausgewirkt. Rückläufig blieb der Personalbestand bei Herstellern von Nonfood-Konsumgütern, Logistikern, Medienhäusern und Banken, wo nach wie vor Rationalisierungspotenzial ausgeschöpft wurde.

Die Schweiz gehört zu den Ländern mit den höchsten Erwerbsquoten. Im internationalen Vergleich nimmt sie bei der wöchentlichen Arbeitszeit einen Spitzenplatz ein. Sie verfügt mit durchschnittlich 41,5 Stunden über die höchste Anzahl ausgewiesener Wochenarbeits-

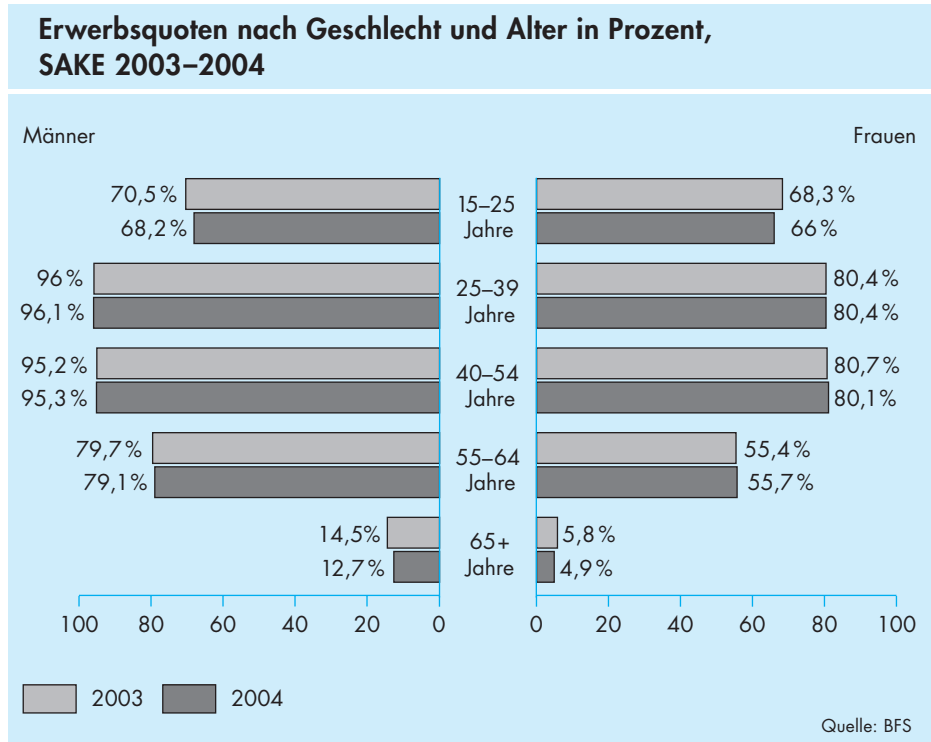
stunden. Das Arbeitsgesetz kennt zwar eine Begrenzung der maximalen Arbeitszeit auf 45 Stunden. In der Praxis weichen die betriebsüblichen und kantonalen Regelungen jedoch zum Teil erheblich davon ab. Durch die zunehmende Teilzeitarbeit rutscht die Schweiz bei den effektiven Jahresarbeitsstunden pro Person jedoch auf die hinteren Ränge des OECD-Vergleichs.

Im 2. Quartal 2004 waren gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung des Bundesamtes für Statistik 3,959 Mio.

Personen erwerbstätig (-0,1 % gegenüber 2003). Rückläufig war die Erwerbsbeteiligung bei den 15- bis 24-jährigen Personen (67,1 % statt 69,4 %) und bei den Personen über 65 Jahren (8,1 % statt 9,3 %), die sich verstärkt vom Arbeitsmarkt zurückzogen. Die Zahl der (zumeist jüngeren) Personen, die wegen Aus- und Weiterbildung nicht erwerbstätig waren, nahm innert Jahresfrist von 232 000 auf 259 000 Personen zu. Gleichzeitig verringerte sich die Zahl der Erwerbstätigen über 65 Jahre markant (-12 000 Personen). Bei den 25- bis 54-jährigen Personen hingegen blieb die Erwerbsquote bei den Männern praktisch unverändert (95,7 % statt 95,6 %), bei den Frauen kam es zu einer leichten Erhöhung (80,8 % statt 80,5 %).

Die Flexibilität des schweizerischen Arbeitsmarktes zeigt sich an der erneut zunehmenden Zahl der Teilzeiterwerbstätigen (11 000 Personen oder +0,9 %), und zwar hauptsächlich bei den Frauen (9000 Personen oder +0,9 %).

Der Anteil Erwerbstätiger auf Teilzeitbasis ist mit 29 % nach den Niederlanden und Australien der dritthöchste der OECD. Mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen sind Teilzeit beschäftigt, aber nur ein Zehntel der Männer. 80 % der Teilzeitstellen sind von Frauen besetzt, der Anteil der Männer ist steigend. Bei knapp der Hälfte aller Teilzeiterwerbstätigen beträgt überdies das Pensum weniger als 50%. Teilzeitengagements und berufliche Karriere scheinen schlecht kombinierbar; 2001 arbeiteten nur 14 % der Führungskräfte Teilzeit. Sind Kinder unter 15 Jahren im Haus-



halt, arbeiten die Frauen vorwiegend Teilzeit oder sind gar nicht erwerbstätig.

Ob die Personen im erwerbsfähigen Alter ihre Arbeitskraft anbieten, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Bestimmungsfaktoren des Arbeitsangebotes sind sowohl der erwartete Lohn als auch die eigene Familien- und Bildungssituation, die Mobilitätsbereitschaft, Anreize aus dem Steuersystem und die Verfügbarkeit geeigneter Stellen und Beschäftigungspensen. Dementsprechend wichtig ist es, dass 2004 durch die kantonalen Wirtschaftsförderungen gesamtschweizerisch 526 ausländische Firmen neu angesiedelt werden konnten. Mit diesen Unternehmen wurden auch 2289 Arbeitsplätze geschaffen. Die Neuansiedlungen sind ein wertvoller

Impuls für die schweizerische Wirtschaft.

Das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt steigt dauernd an: Über eine Ausbildung auf Tertiärniveau (Universität, übrige Hochschulen oder höhere Berufsausbildung) verfügten im 2. Quartal 2004 27,5 % aller Erwerbstätigen (2002: 24,4 %; 2003: 26,0 %). Besonders markant war die Zunahme bei den Frauen (+17,8 % seit 2002). Bemerkenswert ist, dass sich die Zunahme nicht nur auf junge Hoch- oder Fachhochschulabgänger konzentrierte, sondern auch 40- bis 54-jährige Erwerbstätige (+15,2 % seit 2002) betraf. Im 2. Quartal 2004 arbeitete noch gut die Hälfte der Arbeitnehmenden (57,5 %) zu fest vorgege-

benen Arbeitszeiten. 24,0 % besaßen ein monatliches oder wöchentliches Arbeitszeitkonto. Diese Anteile haben sich seit 2001 fast nicht verändert. Beim Jahresarbeitszeitmodell hingegen gab es seit 2001 einen Anstieg von 5,1 % auf 7,8 % (243 000 Arbeitnehmende). Die übrigen 8 % der Arbeitnehmenden arbeiteten ohne fest vorgegebene Arbeitszeiten. Trotz der Entwicklung bei den neuen Kommunikationstechnologien (Computer und Internet) war der Zuwachs der reinen Teleheimarbeit seit 2001 sehr bescheiden (18 000 statt 12 000 Arbeitnehmende). Stark zugenommen hat hingegen die alternierende Telearbeit, wo nur ein Teil der Arbeit von daheim aus erledigt wird; diese kletterte von 5,1 % der Arbeitnehmenden (170 000 Personen) auf 8,2 % (256 000 Personen).

Im ersten Halbjahr seit Inkrafttreten der 2. Phase des Personenfreizügigkeitsabkommens haben fast 40 000 Personen aus der EU eine kurzfristige Erwerbstätigkeit in der Schweiz ausgeübt. Seit dem 1. Juni 2004 ist für maximal 90-tägige Einsätze keine Bewilligung mehr nötig; es besteht aber noch eine Meldepflicht.

Die meldepflichtigen Erwerbstätigen aus der EU für kurzfristige Einsätze sind vor allem im Baugewerbe (rund 13 300 Personen) und im Gastgewerbe (rund 3350) tätig; dazu kommen rund 5100 Erwerbstätige im Personalverleih. Die Entwicklung liegt im Rahmen der Erwartungen des zuständigen Bundesamtes für Zuwanderung, Integration und Auswanderung (IMES); aufgrund des

vereinfachten unbürokratischen Meldeverfahrens wurden mehr Kurzeinsätze an die Behörden gemeldet, zum überwiegenden Teil von Schweizer Firmen. Ein direkter Vergleich mit dem Vorjahr ist jedoch wegen der geänderten Erfassungsmethode nicht möglich. Klar ist aber, dass im selben Zeitraum, von Juni bis Ende November 2004, die Anzahl ausgestellter Kurzaufenthaltsbewilligungen (bis vier Monate) markant abgenommen hat.

Insgesamt bleibt die Nachfrage nach Arbeitskräften aus der EU in der Schweiz hoch, wenn auch bei den Daueraufenthalten leicht rückläufig. Bei den Erwerbstätigen aus Nicht-EU-Staaten verharrt die Einwanderung auf dem tiefen Niveau der Vorjahre.

Bei den Grenzgängern ist die Anzahl neu erteilter Bewilligungen nach einem Rückgang im Vorjahr wieder angestiegen. Dies ist insbesondere auf den Zuwachs französischer – und in vermindertem Mass italienischer – Grenzgänger zurückzuführen. Die Anzahl deutscher und österreichischer Grenzgänger ist weiterhin sinkend.

Das Abkommen über den freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der Europäischen Gemeinschaft sieht die Zusammenarbeit im Rahmen des EURES-Netzes vor. Das Netz der Europäischen Arbeitsverwaltungen EURES (European Employment Services) zielt darauf ab, die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und -nehmer innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes zu erleichtern. 27 Mitgliedstaaten aus EU

und EFTA sind beteiligt, darunter auch die Schweiz. Das Netzwerk EURES informiert, berät und unterstützt interessierte Personen über die Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes. Es informiert die Arbeitgeberinnen und -geber über die Rekrutierung von Arbeitskräften in anderen Ländern und bietet spezielle Beratung und Hilfe für Arbeitnehmer und -geber in den Grenzregionen.

Schwarzarbeit ist eine strafbare Handlung, deren Bedeutung nicht zu unterschätzen ist. Sie hat schwerwiegende Folgen (insbesondere Einkommensverluste für den öffentlichen Sektor, Gefährdung des Arbeitnehmerschutzes, Verzerrungen des Wettbewerbs und des Finanzausgleichs). Im Übrigen beeinträchtigt das Nichteinhalten der Gesetze die Glaubwürdigkeit des Staates. Damit ist klar, dass die Schwarzarbeit aus wirtschaftlichen, sozialen, juristischen und ethischen Gründen bekämpft werden muss. Die zurzeit verfügbaren Daten zum Ausmass der Schwarzarbeit in der Schweiz gehen von rund 37 Mrd. Franken für das Jahr 2001 aus (9,3 % des BSP). Die Vorlage des Bundesrates sieht verschiedene Massnahmen vor, welche eine effizientere Kontrolle sowie einen konsequenteren Vollzug des geltenden Rechts im Bereich der Schwarzarbeitsbekämpfung sicherstellen sollen. Was die Anreize angeht, so setzt der Bundesrat auf die Einführung administrativer Erleichterungen bei den Sozialversicherungen. Daneben ist eine Reihe von Massnahmen zur vermehrten Ahndung

der Schwarzarbeit geplant. Solche Massnahmen werden heute nur beschränkt getroffen. Die bestehenden Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit weisen den grossen Nachteil auf, dass sie allzu disparat sind und dass sie unter den Geltungsbereich verschiedener Gesetzgebungen fallen. Die Sozialpartner, die für die Anwendung der einschlägigen Gesetze zuständigen Verwaltungsbehörden und die Gerichtsbehörden arbeiten unabhängig voneinander. Diese Zersplitterung der Kräfte und die fehlende Gesamtübersicht unterstützen in-

direkt jene Personen, die in irgendeiner Form Schwarzarbeit betreiben. Der Bundesrat korrigiert diese Schwäche durch das Schaffen kantonaler Kontrollstellen, die wirklich eine Gesamtübersicht über die Schwarzarbeit haben werden. Zudem werden die gesetzlichen Grundlagen für eine echte Zusammenarbeit unter den verschiedenen Behörden und Organisationen geschaffen. Das Gesetz wurde im Berichtsjahr von beiden Räten behandelt, für 2005 ist das Differenzbereinigungsverfahren traktandiert.

Ausländerfragen

Parlament

Der Nationalrat hat im Mai in einer Sondersession das neue Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer sowie das Asylgesetz beraten. Im Rahmen einer Totalrevision soll das Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) das aus dem Jahr 1931 stammende Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG) ablösen. Hauptinhalt des vom Bundesrat vorgelegten Gesetzesentwurfes ist die Regelung der Zulassung und des Aufenthaltes von erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländern, die nicht aus EU- oder EFTA-Staaten stammen (Drittstaatsangehörige) und nicht zum Asylbereich gehören. Ausgehend von einem dualen Zulassungsprinzip sollen Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen für Drittstaatsangehörige nur erteilt werden, wenn sie am schweizerischen Arbeitsmarkt als Führungskräfte, Spezialisten und andere qualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden. Gleichzeitig werden der Familiennachzug und die Integrationsförderung geregelt sowie neue Massnahmen zur Missbrauchsbekämpfung und zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung eingeführt.

Der Nationalrat hat das Gesetz in der Sommersession 2004 in gewissen Bereichen gelockert, in anderen verschärft. Der Rat hat das duale Zulassungsprinzip aufgeweicht, indem auch Arbeitskräfte, die für «spezifische Arbeiten» benötigt werden, zugelassen werden können. Weiter wurde eine Auffangbestimmung für die «Sans-Papiers» eingefügt,

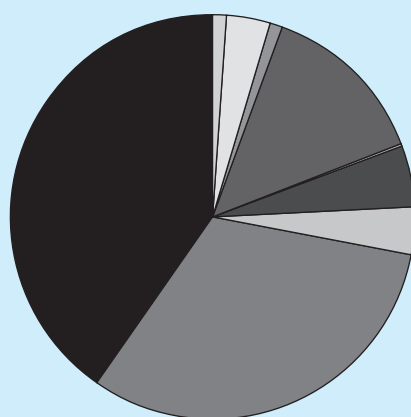
die nach vier Jahren Anspruch auf eine vertiefte Überprüfung ihrer Bewilligungsgesuche erhalten sollen. Verschärft hat der Nationalrat das Gesetz vor allem im Bereich der Zwangsmassnahmen, indem er die maximale Vorbereitungsfrist von drei auf sechs Monate verdoppelt und die Ausschaffungsfrist von 20 auf 60 Tage erhöht hat.

Die SPK des Ständerates hat das Gesetz als vorberatende Kommission des Zweitrates tendenziell weiter verschärft. Einerseits beantragt sie, den Rechtsanspruch auf Erteilung einer Niederlassungsbewilligung nach 10 Jahren Aufenthalt sowie den Rechtsanspruch für Ehegatten und Kinder von Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung zu streichen. Andererseits will sie auf die Auffangbestimmung für die «Sans-Papiers»

verzichten. Hingegen sollen der internationale betriebliche Kadertransfer sowie die Erwerbstätigkeit nach einem in der Schweiz abgeschlossenen Studium erleichtert werden. Die Bestimmungen über die Zwangsmassnahmen sowie die vorläufige Aufnahme wird die Kommission anlässlich der Teilrevision des noch geltenden ANAG beraten, die der Bundesrat im Rahmen der Teilrevision des Asylgesetzes vorgelegt hat. Das Ausländergesetz gelangt in der Frühjahrsession 2005 zur Beratung in den Ständerat (Zweitrat). Die Differenzbereinigung wird sich voraussichtlich bis Ende 2005 hinziehen.

Mit einer Teilrevision des Asylgesetzes (AsylG) sollen verschiedene Mängel des heutigen Asylverfahrens beseitigt und insbesondere ein Missbrauch des

In die Schweiz eingereiste Ausländer nach Einwanderungsgrund, Jahr 2004



* davon 10 718 Ausländer/-innen mit Schweizer Ehepartner/-in

Total 96 270

Quelle: BFM

Asylrechts erschwert werden. Hauptelemente der Vorlage sind eine effektivere Drittstaatenregelung, eine vollzugsorientierte Ausgestaltung des Verfahrens an Flughäfen und dezentralen Empfangsstellen, neue Finanzierungsmodelle für die Sozialhilfe in der Form von Globalpauschalen an die Kantone sowie die Einführung des neuen Status der humanitären Aufnahme. Nach der Beratung durch den Nationalrat anlässlich einer Sondersession im Mai 2004 verabschiedete der Bundesrat am 25. August 2004 zuhänden der Bundesversammlung eine Reihe neuer Anträge, die auf eine zusätzliche Verschärfung des Asylrechts abzielen. So wird beantragt, den Nichteintretenstatbestand zu ändern, die maximale Dauer der Ausschaffungshaft von 9 auf 18 Monate zu verdoppeln und die Möglichkeit einer kurzfristigen Festhaltung einzuführen. Weiter sollen der Anwendungsbereich der Ein- und Ausgrenzung ausgedehnt, für Wiedererwägungsverfahren Gebühren erhoben und alle Personen mit einem negativen Asylentscheid von der Sozialhilfe ausgeschlossen werden. Die Teilrevision des Asylgesetzes ist in der Frühjahrssession 2005 im Ständerat traktandiert.

Das Bundesgesetz über die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die flankierenden Massnahmen waren gleichzeitig mit den bilateralen Abkommen am 8. Oktober 1999 verabschiedet worden, die flankierenden Massnahmen wurden auf den 1. Juni 2004 in Kraft gesetzt. In allen Kantonen wurden tripartite Kommissionen gebildet, welche sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer

und des Staates zusammensetzen. Diese haben die Aufgabe, die Entwicklung des Arbeitsmarktes zu beobachten, Missbräuche festzustellen und gegebenenfalls den politischen Behörden Massnahmen vorzuschlagen (erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages oder Erlass eines Normalarbeitsvertrages mit verbindlichen Mindestlöhnen für die betreffende Branche). Auf Bundesebene übernimmt die tripartite Kommission zudem die wichtige Rolle der Koordination.

Eidgenössische Ausländerkommission (EKA)

Das Jahresthema der Eidgenössischen Ausländerkommission war Integration und Habitat. Anlässlich der Jahrestagung vom 11. November 2004 zu diesem Thema wurden auch die Empfehlungen der EKA vorgestellt.

Wohnen ist ein zentraler Aspekt des täglichen Lebens. Ein wesentlicher Teil unseres Alltags spielt sich in der eigenen Wohnung und im Zusammenleben mit der direkten Umgebung ab. Es ist daher nicht unbedeutend, wie die Wohnsituation konkret aussieht und wie sich das nachbarschaftliche Verhältnis oder der Zugang zu öffentlichen Einrichtungen gestaltet. Aufgrund ihrer Recherchen und Diskussionen mit Akteuren im Bereich der Wohn- und Siedlungspolitik stellt die EKA insbesondere auf zwei Ebenen Handlungsbedarf fest: Die Empfehlungen bezüglich «Zusammenwohnen erleichtern» beziehen sich auf Verbesserungen und Massnahmen im Nahbereich des Zusammenwohnens im

Haus und im Quartier. Die Empfehlungen «Integrationshemmnisse beseitigen» erstrecken sich auf strukturelle Verbesserungen und Fragen des juristischen oder planerischen Bereichs.

Für das zweite Programm des Integrationsförderungskredites des Bundes (2004 bis 2007) sind neue Schwerpunkte definiert worden. Die meisten der bisherigen Schwerpunkte werden – teilweise in abgeänderter Form – weitergeführt. Neu werden ab 2004 Projekte unterstützt, welche zur «Öffnung von Institutionen» für die ausländische Bevölkerung beitragen. Zudem will die Eidgenössische Ausländerkommission in Zukunft bei der Vergabe von Finanzbeiträgen noch enger mit den regionalen Integrationsstellen zusammenarbeiten. Das neue Schwerpunkteprogramm wurde von der Eidgenössischen Ausländerkommission ausgearbeitet. Sie stützte sich dabei auf die ersten Ergebnisse einer umfassenden Programmevaluation und auf zahlreiche Diskussionen und Hearings mit Bundes- und Kantonsstellen sowie mit Institutionen der Zivilgesellschaft.

Die fünf Schwerpunkte der Integrationsförderung 2004 bis 2007 sind:

a) Verständigung fördern

Unterstützt werden alltagsorientierte Sprachkurse für schwer erreichbare Zielgruppen. Sie sollen im Rahmen regionaler Konzepte angeboten werden.

b) Institutionen öffnen

Unterstützt werden Personen, denen im Alltagsleben eine Schlüsselfunktion zu-

kommt. Das Programm will aber auch Institutionen der Zivilgesellschaft bei Projekten und Prozessen unterstützen, welche eine verstärkte Beteiligung der ausländischen Bevölkerung zum Ziel haben.

c) Zusammenleben erleichtern

Gefördert werden kleine Integrations-Initiativen und -projekte vor Ort, die das Miteinander von schweizerischen und ausländischen Gruppen stärken.

d) Kompetenzzentren entwickeln

Das Programm fördert in Zusammenarbeit mit den politisch verantwortlichen Instanzen die Entwicklung von Fachdiensten in den Regionen.

e) Innovation und Qualitätssicherung

Unterstützt werden ausgewählte Projekte im Bereich Qualitätssicherung und Pilotprojekte. Das neue Schwerpunkteprogramm wurde von der Eidgenössischen Ausländerkommission ausgearbeitet. Sie stützte sich dabei auf die ersten Ergebnisse einer umfassenden Programmevaluation und auf zahlreiche Diskussionen und Hearings mit Bundes- und Kantonsstellen sowie mit Institutionen der Zivilgesellschaft.

Der jährliche Höchstbetrag des Kredits zur Förderung der Integration von Ausländerinnen und Ausländern wird im Rahmen der Budgetdebatte durch das Parlament festgesetzt (gemäss Artikel 25a ANAG). Für das Beitragsjahr 2004 betrug der Kredit 13,7 Mio. Franken. Er wurde vollständig ausgeschöpft. Eingereicht wurden 702 Finanzierungsgesuche, wovon 506 genehmigt wurden.

Ausländische Wohnbevölkerung

Die ständige ausländische Wohnbevölkerung umfasste Ende 2004 insgesamt 1 524 900 Personen. Dies entspricht 20,6 % der ständigen Wohnbevölkerung. Die ständige Wohnbevölkerung ausländischer Nationalitäten wies 2004 eine doppelt so hohe Wachstumsrate (+ 1,6 %) auf wie die Gesamtbevölkerung, während für die Bevölkerung schweizerischer Nationalität lediglich ein Zuwachs von 0,5 % registriert wurde. Seit 1993 nimmt die Zahl der Schweizerinnen und Schweizer nur noch aufgrund der ausländischen Personen zu, welche die schweizerische Nationalität erwerben (2004: 35 700 Einbürgerungen von in der Schweiz lebenden Personen).

Das bilaterale Abkommen über den freien Personenverkehr mit der EU wirkt sich auf die Zusammensetzung der ausländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz aus. Während der Zuwachs bei den EU-Staatsangehörigen 2,4 % betrug, stieg die Anzahl von Nicht-EU-Bürgern nur um 0,6 %.

508 000 der ausländischen Erwerbstätigen (62,2 %) sind Staatsangehörige eines EU-25- oder EFTA-Landes. Verglichen mit 2003 ist ein deutlicher Anstieg der Zahl Erwerbstätiger aus Nord- und Westeuropa zu verzeichnen (+ 3,8 %, + 7000), wobei insbesondere die Zahl der Erwerbstätigen deutscher Staatsangehörigkeit angewachsen ist (+ 7,9 %, + 6000). 84 000 oder 10,3 % der ausländischen Erwerbstätigen stammen heute aus unserem nördlichen Nachbarland. Rückläufig war hingegen die Zahl der Erwerbstätigen aus Südeuropa

(– 2,1 %, – 7000). Abgenommen hat insbesondere die Zahl der italienischen Erwerbstätigen (– 3,0 %, – 5000) sowie jener aus Spanien und Griechenland (– 5,1 %, – 3000), während die Zahl der Erwerbstätigen aus Portugal um 1,7 % angestiegen ist (+ 2000).

Gemäss SAKE 2004 haben 65,1 % der über 25-jährigen ausländischen Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) und 89,2 % der Schweizer (gebürtige Schweizer: 89,9 %; Eingebürgerte: 83,6 %) eine Ausbildung auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe absolviert. Allerdings gibt es grosse Unterschiede zwischen verschiedenen Ausländergruppen, wenn man nach Migrationshintergrund sowie Nationalität differenziert. So zeigt sich etwa der höchste Anteil gut ausgebildeter Erwerbspersonen bei den Nord- und Westeuropäern, und zwar unabhängig von der jeweiligen Ausländergeneration (insgesamt 93,7 %). Markante Unterschiede im Ausbildungsniveau werden jedoch bei den Südeuropäern sowie den Erwerbspersonen aus den westlichen Balkanländern sichtbar: Hier haben lediglich 40,2 % (Südeuropäer) bzw. 47,3 % (westliche Balkanländer) der vor über zehn Jahren zugewanderten Erwerbspersonen mindestens eine Ausbildung auf Sekundarstufe II abgeschlossen. Die entsprechenden Anteile für die zweite und dritte Generation aus diesen Ländern fallen dagegen deutlich höher aus (Südeuropa: 87,2 %; westliche Balkanländer: 77,3 %).

Je nach Migrationshintergrund sind zwischen den ausländischen Erwerbstätigen auch grosse Unterschiede in den

ausgeübten Berufskategorien feststellbar. Auffallend ist insgesamt, dass sich das Muster der ausgeübten Berufe der zweiten und dritten Ausländergeneration jenem der Schweizer angleicht. Besonders deutlich zeigt sich das bei den Anlagen- und Maschinenbedienern sowie Hilfsarbeitskräften. In diesen Berufskategorien arbeiten nämlich nur 7,5% der Erwerbstätigen der zweiten bzw. dritten Ausländergeneration (Schweizer: 8,1%), während es bei den seit über zehn Jahren in der Schweiz ansässigen Zugewanderten 23,6% sind. Eine Rolle spielt aber auch der Zeitpunkt der Einwanderung. So ist beispielsweise ein Drittel (33,2%) der zugewanderten Erwerbstätigen, die seit weniger als zehn Jahren in der Schweiz leben, als Führungskräfte oder in akademischen Berufen tätig. Unter jenen, die vor über zehn Jahren in die Schweiz gekommen sind, beträgt der entsprechende Anteil hingegen nur 13,1%. Bei der zweiten bzw. dritten Ausländergeneration sind es 18,6% und bei den Schweizern 24,2%. Zwischen den eingebürgerten und den gebürtigen Schweizern schliesslich sind kaum Unterschiede in den ausgeübten Berufskategorien festzustellen.

Einbürgerungen

Die Zahl der Einbürgerungen war im vergangenen Jahr leicht rückläufig (-0,3%). Insgesamt wurden 36 957 Ausländerinnen und Ausländer eingebürgert (Vorjahr 37 070). Die grösste Gruppe der Eingebürgerten stammt aus Serbien-Montenegro (7840 Personen), gefolgt von Italien (4408) und der Türkei (3568). Am 26. September 2004 wurde

über die beiden Vorlagen zur erleichterten Einbürgerung der zweiten und dritten Generation abgestimmt. Nachdem im Vorfeld die Stimmung in der Bevölkerung als positiv beurteilt worden war, wurden die Vorlagen am Abstimmungs-sonntag überraschend klar abgelehnt. Die negative Entscheidung ist vor allem wegen der vielen gut integrierten ausländischen Jugendlichen, die sich nun nicht erleichtert einbürgern können, zu bedauern. Die Ablehnung kam insofern überraschend, als die Erfahrungen mit der erleichterten Einbürgerung auf Kantonsebene von den Kantonsregierungen durchwegs positiv beurteilt werden. Es kann nur vermutet werden, dass viele Stimmberechtigte nicht unbedingt Nein zur vorgeschlagenen Änderung gesagt haben, sondern dass viele ein generelles Nein zum Thema Ausländer eingelegt haben. Nach der jüngsten Rechtsprechung des Bundesgerichtes (Anwendung des Diskriminierungsverbots; Verbot von Urnenabstimmungen) gab der Ständerat in der Wintersession 2003 einer parlamentarischen Initiative Folge, die den Kantonen und Gemeinden bei der Festlegung ihrer Einbürgerungsverfahren freie Hand gewähren und Beschwerden an das Bundesgericht lediglich im Falle der Verletzung verfassungsmässiger Verfahrensgarantien zulassen will. Zur Umsetzung der Initiative erarbeitete die Ständeratskommission einen Vorentwurf zur Teilrevision des Bürgerrechtsgesetzes, der den Kantonen bei der Ausgestaltung der Verfahren grösstmögliche Freiheiten gewähren und gleichzeitig eine Begründungspflicht bei ablehnenden Einbürgerungsentscheiden einführen will. Im

November 2004 beauftragte die Kommission den Bundesrat, ihren Vorentwurf in die Vernehmlassung zu schicken. Die Vorlage wird voraussichtlich in der Sommersession 2005 durch den Ständerat beraten.

Löhne und Arbeitsbedingungen

Das hohe Lohnniveau ist vor allem Ausdruck einer Volkswirtschaft mit hoher Wertschöpfung. Trotz der konjunkturellen Arbeitslosigkeit sind qualifizierte Arbeitskräfte eher knapp. Dies ist eine wichtige Ursache für das hohe Lohnniveau der Schweiz. Mit verbesserten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, einem verstärkten Anreiz zu längerem Verbleib im Arbeitsleben und einer gezielten Migrationspolitik kann das Beschäftigungsvolumen vor allem qualifizierter Arbeitskräfte erhöht werden.

Das hohe Lohnniveau basiert auf einer differenzierten Lohnstruktur, die die Aspekte von Arbeitsangebot und -nachfrage spiegelt. Ausbildung wird honoriert. Je höher die abgeschlossene Ausbildung, desto höher ist auch der Lohn. Dabei ist zu beachten, dass die Ausbildung den Zugang zu bestimmten Tätigkeiten ermöglicht. Entscheidend für die Lohnfindung sind hauptsächlich die Anforderungen der ausgeübten Funktion.

Die Lohnstruktur weist aber erhebliche regionale Unterschiede auf. Die höchsten Löhne werden fast immer im Kanton Zürich bezahlt.

Die Löhne in den Gesamtarbeitsverträgen sind im Berichtsjahr in der Schweiz wegen der unsicheren Wirtschaftslage im Schnitt nur um 1,1 % gestiegen. Gemäss den Zahlen des Bundesamtes für Statistik haben die Sozialpartner eine generelle Erhöhung der Löhne um 0,5 % sowie eine individuelle von 0,6 % beschlossen. Die in den wichtigsten Gesamtarbeitsverträgen festge-

legten Mindestlöhne wurden durchschnittlich um 0,6 % angehoben. Rund 1 Mio. oder 68 % aller Arbeitnehmenden, die einem GAV unterliegen, erhalten diese Lohnerhöhung. Das Resultat ist im Lichte der stagnierenden Beschäftigung, der gedämpften Konjunkturlage sowie einer relativ geringen Inflation im Jahr 2003 zu sehen.

Die grössten Lohnerhöhungen wurden in den vier Branchen Detailhandel (+ 1,2 %), Kultur, Sport und Unterhaltung (+ 1,9 %), Herstellung von Bekleidung (+ 2 %) und Nachrichtenübermittlung (+ 2,2 %) festgestellt. Im Gegensatz dazu wiesen die Branchen Erzeugung und Bearbeitung von Metall sowie Fahrzeugbau ein Nullwachstum der Löhne auf.

Im Durchschnitt erhielten die Beschäftigten in der Industrie eine nominale Lohnerhöhung von 0,5 %. Im Dienstleistungssektor mündeten die Verhandlungen in eine durchschnittliche nominale Lohnsteigerung von 1,5 %.

Der Leistungslohn gewann im Berichtsjahr wieder an Bedeutung. Der Anteil der individuell entrichteten Anpassungen (Leistungslohn) stieg zwischen 1994 und 1998 regelmässig an. Während es 1994 noch 13 % waren, betrug der Anteil der individuellen Erhöhungen 1998 bereits 80 %. Zwischen 1999 und 2003 wurden hingegen mehrheitlich generelle Lohnerhöhungen gewährt (1999: 67 %; 2003: 57 %). 2004 sank der Anteil der für die generellen Erhöhungen aufgewendeten Lohnsumme wieder unter die 50-Prozent-Marke (48 %).

Während 2004 im sekundären Sektor die generellen Erhöhungen dominierten, waren es im tertiären Sektor, insbesondere bei den Branchen Handel und Verkehr sowie Nachrichtenübermittlung, die individuellen Erhöhungen.

Nach starken Mindestloohnerhöhungen in den vergangenen drei Jahren erhöhten sich diese 2004 nur gering (+0,6%). 2001 waren sie im Schnitt noch um 2,9% gestiegen, 2002 um 2,6% und 2003 um 1,4%.

Im primären Sektor wurden die Mindestlöhne praktisch nicht angepasst (+0,1%). Der sekundäre Sektor wies hingegen eine mittlere Mindestloohnerhöhung von 0,9% auf, während diese im tertiären Sektor von 2% im Jahr 2003 auf 0,8% 2004 sank. Die Sektorendurchschnittswerte wurden in erster Linie von den Wirtschaftszweigen Bau sowie Gastgewerbe (+0,7%) und Detailhandel (+0,8%) beeinflusst, weil diese einen sehr hohen Anteil an GAV-unterstellten Arbeitnehmenden aufweisen. Deutlich über dem Durchschnitt lagen die mittleren Mindestloohnerhöhungen bei der Herstellung von Bekleidung und

Pelzwaren (+2%), beim Grosshandel (+3,2%) und insbesondere bei den persönlichen Dienstleistungen (+6,7%), wo das durchschnittliche Lohnniveau im schweizerischen Vergleich am tiefsten ist. Demgegenüber wiesen die Branchen Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken und Herstellung von Möbeln, Schmuck und sonstigen Erzeugnissen bei den Mindestlöhnen ein Nullwachstum auf.

Der Lohnindex des Bundesamtes für Statistik ergab einen Fortschritt in der Angleichung der Frauenlöhne. Während sich in der Periode 1993 bis 2003 die Kaufkraft der Löhne der Männer um 3,1% verbesserte, legte jene der Frauen um 5,8% zu. Klar ungleiche Lohnwachstumsraten für Frauen und Männer finden sich auch bei Einbezug des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmenden: Während qualifizierte Frauen ein Plus von 5,9% verzeichneten, gab es für die qualifizierten Männer lediglich 3,1% mehr. Auf der Stufe der an- und ungelerten Arbeitnehmenden resultierte für die Frauen ein Plus von 5,7% und für die Männer eines von 2,9%.

Arbeitsrecht

Die vom seco veranlasste Studie zu den Langzeitauswirkungen von Dauernachtarbeit auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden wurde unter der Leitung von Prof. Ramaciotti gestartet. Dazu wurde eine Begleitgruppe der Sozialpartner ins Leben gerufen, die jedoch eher dekorativen Status behielt. Nachdem sich der Zeitrahmen als unrealistisch erwies und sich abzeichnete, dass die Studie bis Ende 2004 nicht vorliegen würde, wurde die bisherige Bewilligungspraxis für Nachtarbeit um ein weiteres Jahr verlängert.

Es fanden zwei Sitzungen der Eidgenössischen Arbeitskommission statt. Um ein geschlosseneres Auftreten seitens der Arbeitgeber zu ermöglichen, wurde zusammen mit dem Schweizerischen Gewerbeverband der Antrag gestellt, die Sitzungen künftig am Nachmittag anzusetzen, um einen vorgängigen Austausch der Arbeitgeberseite zu organisieren. Dieses Vorgehen fand breite Zustimmung unserer Kommissionsmitglieder.

Der Nationalrat lehnte im Berichtsjahr verschiedene Vorstösse linker Parlamentarier ab. So etwa die Forderung nach einer Frauenquote in den Verwaltungsräten von börsenkotierten Unternehmungen, eine Nichtigerklärung der Entlassung bei missbräuchlicher Kündigung, die Festlegung einer Mindestdauer der Anhörungsfrist bei Massenentlassungen sowie die Anhörung der Arbeitnehmer betreffend Verbindlichkeiten gegenüber Dritten.

Die Arbeiten rund um eine parlamentarische Initiative, welche eine Regelung der Arbeit auf Abruf verlangte, führten

nach einer Umfrage der verschiedenen gesetzgeberischen Varianten dazu, dass der Nationalrat das Geschäft in der Frühjahrssession abgeschrieben hat.

Die Vernehmlassungsergebnisse zur Frage der Herabsetzung des Schutzalters im Arbeitsrecht von 20 auf 18 Jahre ergaben eine überwiegende Befürwortung dieser Massnahmen. Damit ist eine Angleichung an das europäische Umfeld möglich, und die Schutzaltersgrenze würde parallel zum zivilen Mündigkeitsalter festgelegt. Ein Schutzalter von 18 Jahren wird erlauben, die entsprechenden Massnahmen für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des engeren Personenkreises gezielter zu gestalten. Junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnten damit nach der Lehre vollwertig in ihrem Arbeitsfeld eingesetzt werden – was angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit ein nicht zu unterschätzender Vorteil ist. Die Gesetzesänderung wird im Frühjahr 2005 im Nationalrat auf der Traktandenliste sein.

Heftige Diskussionen wurden zur Frage des Sonntagsverkaufs ausgelöst. Die Initiative Hegetschweiler führte zu einem neuen Art. 27 Abs. 1ter im Arbeitsgesetz, wonach in Verkaufsstellen und Dienstleistungsbetrieben wie Bahnhöfen und Flughäfen, welche aufgrund des grossen Reiseverkehrs Zentren des öffentlichen Verkehrs sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sonntags beschäftigt werden dürfen. Die Gewerkschaften ergriffen das Referendum gegen diese Änderung, welche in 20 Bahnhöfen eine Öffnung der Läden am Sonntag

ermöglicht hätte. Voraussichtlich Ende 2005 wird darüber abgestimmt werden.

Zu den arbeitsrechtlichen Dienstleistungen der Geschäftsstelle gehörten im Berichtsjahr Auskünfte an Parlamentarier und Mitglieder. Auch dieses Jahr wurden arbeitsrechtliche Urteile für die Publikation im «Schweizer Arbeitgeber» aufgearbeitet. Die im Berichtsjahr publizierten Entscheide werden in der Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide (SAE/JU-TRAV 2004) zusammengefasst und herausgegeben.

Sozialpolitische Grundsatzfragen

2004 – Familienpolitik als vereinfachende Verbundaufgabe?

Die überraschend deutliche Zustimmung zur «Mutterschaftsversicherung» im Rahmen der 6. EO-Revision ist ein klares Anzeichen dafür, dass der Röstigraben in der Familienpolitik sich einebnet. Die ähnlich deutliche Zustimmung zu einer neuen Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen mit dem sogenannten Neuen Finanzausgleich (NFA) liess sogar darauf schliessen, dass die Stimmberechtigten den föderalistischen Wildwuchs zurückbinden wollten. Nun zeigen aber die langen und intensiven parlamentarischen Beratungen über familienpolitische Aspekte im Rahmen der Prämienverbilligungen zum KVG sowie über die Schaffung eines Bundesgesetzes für Familienzulagen (FamZG) sowie das Projekt eines Bundesgesetzes über Familienergänzungsleistungen, dass die föderalistische Subsidiarität, welche dem Neuen Finanzausgleich (NFA) zugrunde liegt, opportunistisch ausgelegt wird.

In NFA-Begriffen ausgedrückt entwickelt sich die Familienpolitik von einer kantonalen oder interkantonalen Aufgabe zu einer föderalistischen Verbundaufgabe. Dies wäre in einer sich ändernden Gesellschaft und Umwelt dann hinzunehmen, wenn dadurch konsequent mögliche Vereinfachungseffekte genützt würden. Leider ist das nicht zu erwarten, wenn das Parlament für die Familienzulagen Richtwerte des Bundes festsetzen und gleichzeitig den Kantonen die Freiheit belassen will, weitergehende Zulagen zu beschliessen. Viele Kantone wollen nicht darauf verzich-

ten. Werden jedoch Verbundaufgaben nach diesem Muster gestaltet, fragt sich, woher die Vereinfachung bei der neuen Aufgabenteilung gemäss NFA kommen soll.

Sicherung und Weiterentwicklung der beruflichen Vorsorge

Die 2. Säule in der Schweiz hat grosse Stärken. Die Zahl illiquider Vorsorgeeinrichtungen ist sehr klein geblieben. Dank der Vielfalt und Heterogenität der freiheitlichen, privat finanzierten und geführten Vorsorgeeinrichtungen war das ganze System von den Turbulenzen im Anlagebereich auch nie ernsthaft betroffen. Zum Glück sind die schweizerischen Vorsorgeeinrichtungen, anders als vielfach im Ausland, rechtlich unabhängig vom Arbeitgeber. Bis auf die vorgesehenen beschränkten Möglichkeiten – Arbeitgeber-Reserven und stark limitierte Anlagemöglichkeiten beim Arbeitgeber – sind sie es auch finanziell. Ein Zitat von Prof. Peter Nobel lässt allerdings aufhorchen: «Die SWX Swiss Exchange verpflichtet die am Hauptsegment kotierten Gesellschaften, ab 2005 nach den Regeln der IFRS oder der US GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) Rechnung zu legen; Bauchweh kann IAS 19 bereiten, da der Standard unserem Vorsorgerecht zum Trotz von den Revisoren international «harmonisch» gehandhabt wird.» Soft Law wird diese Umsetzung internationaler Regulationen manchmal genannt. Weiches Recht und hartes Geld in einer Zwangsvorsorge?

Der Bundesrat fällt im Jahr 2004 Grundsatzentscheide zur Struktur-

form in der beruflichen Vorsorge mit den Schwerpunktprojekten «Aufsicht» bis Ende 2005, «Sanierung der öffentlich-rechtlichen Kassen» bis Ende 2006 und «Rechtsform für die Vorsorgeeinrichtungen» bis 2007. Daneben steht die nochmalige Überprüfung des Umwandlungssatzes an. Die polemischen Auseinandersetzungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, wie hoch die Sensibilität der Versicherten in Sachen 2. Säule ist.

Volksversicherung, Individualität und Vertrauen

Wer das schweizerische Sozialwesen erklären muss, weiss, dass er damit Leser und Zuhörer sehr schnell überfordert. Der Ruf nach Vereinfachung ist stets zu hören. Die Wirklichkeit sieht anders aus. Die Diskussion um die Prämienverbilligung im KVG zeigt es am deutlichsten. Hier wird versucht, eine Volksversicherung mit einem Bedarfssystem zu verbinden. Einkommensabhängig-

keit wird verlangt, aber Sozialhilfe, wo das Bedarfprinzip mit der Einkommenskontrolle institutionalisiert ist, darf es beim KVG nicht sein. Nun ist die Krankenversicherung ohnehin schon kompliziert, weil mit vielen Ausnahmen und Spezialfällen versehen. Wie überall im Sozialversicherungsrecht gibt es geschlechtsspezifische, kinder- oder invaliditätsbezogene Ausnahmen oder kantonale Zusatzgesetze, die mitbeachtet werden müssen. Neuerdings muss all das noch international koordiniert werden, denn unsere heutige Gesellschaft ist mobil. So wundert es schliesslich nicht, dass die – bis auf das Splitting im Leistungsbereich – einfach konstruierte AHV am meisten Vertrauen genießt. Der Akzeptanz der Sozialversicherungen ist mit Einfachheit, Transparenz und Vertrauen mehr gedient als mit einkommensabhängigen Finessen und einzelfallgerechten Ausnahmeregelungen, welche die Durchschaubarkeit verunmöglichen.

Kranken- und Unfallversicherung

Stand

Der Anstieg der Krankenkassenprämien konnte für einmal leicht gedämpft werden. Die durchschnittliche Prämien-erhöhung von 3,7 % liegt aber immer noch deutlich über der allgemeinen Teuerung. Trotz des etwas moderateren Prämienwachstums ist leider immer noch keine Trendwende in Sicht.

Der Bundesrat entschloss sich, das Gesamtpaket der 2003 in der Schlussabstimmung vom Parlament verworfenen 2. KVG-Revision auf mehrere separate Vorlagen aufzuteilen. Deshalb wurden im Berichtsjahr insgesamt sechs Botschaften verabschiedet; zu einem siebten Themenbereich wurde eine Vernehmlassung durchgeführt. Eine erste Vorlage mit dringlichen Gesetzesrevisionen – darunter auch die politisch brisante Verlängerung des Zulassungsstopps für Ärzte – wurde im Herbst vom Parlament verabschiedet. Die anderen Vorlagen betreffend die Prämienverbilligungen, die Kostenbeteiligungen, die Einführung der Vertragsfreiheit, die Spitalfinanzierung sowie das «Managed Care» sind derzeit in den parlamentarischen Beratungen. Die Neuordnung der Pflegefinanzierung ging später in die Vernehmlassung und wird erst 2005 behandelt.

2004 wurden zwei Volksbegehren eingereicht. Mit der Volksinitiative «für tiefere Krankenkassenprämien in der Grundversicherung» verlangt die SVP Korrekturen im Leistungsbereich. Im Gegenzug fordert die politische Linke einmal mehr die Einführung einer Einheitskasse.

Beurteilung

Wir begrüßen alle Schritte bei der KVG-Revision, die bisher gemacht wurden, um die Kosten im Gesundheitswesen zu dämpfen. Diese Schritte genügen aber noch nicht auf dem Weg zum Ziel eines wettbewerblicheren Gesundheitswesens. Unsere konkreten Forderungen sind: Die neue Regelung der Spitalfinanzierung muss dazu führen, dass die Überkapazitäten aufgrund der Nachfrage abgebaut werden. Gleichzeitig sollten medizinische Schwerpunkte gebildet und die Qualität gesteigert werden. Wir unterstützen deshalb die Ansätze für eine bessere interkantonale Spitalplanung während der Übergangszeit – dies, bis sich ein Wettbewerbsmodell im Spitalwesen abzeichnet.

Unfallversicherung

Stand

Mitte 2004 führte die Verwaltung ein Vernehmlassungsverfahren durch, in welchem sie vorschlug, den maximal versicherbaren UVG-Lohn, welcher derzeit bei 106 800 Fr. liegt, markant zu erhöhen. Seitens des Verbandes wurde dieses Ansinnen abgelehnt. Dank der Opposition der Wirtschaft wird die Anpassung bis auf weiteres aufgeschoben.

Auf Anfang Jahr führte die Suva auf ihren Berufs- und Nichtberufsunfallprämien einen vorerst auf zwei Jahre befristeten Prämienzuschlag von 7 % ein. Damit sollen die gesetzlich vorgeschriebenen Teuerungsanpassungen auf den Renten finanziert werden. Dies wurde kritisiert, denn in den vorangehenden

Jahren konnten diese Aufwendungen ausschliesslich aus den Kapitalerträgen finanziert werden. Aber aufgrund der markant schlechteren Renditemöglichkeiten im Anlagebereich sah sich die Suva gezwungen, die alternativ im Gesetz vorgesehene Finanzierung mittels Prämienzuschlägen zu benutzen.

Obschon die Berufsunfälle und -krankheiten zurückgehen, steigen die Kosten und Prämien in der Berufsunfallversicherung. Während im Bereich der Berufsunfälle die steigenden Fallkosten durch das leicht rückläufige Unfallgeschehen ungefähr aufgefangen werden können, weisen im Nichtberufsunfallbereich sowohl die Unfallhäufigkeiten als auch die Fallkosten eine steigende Tendenz auf. Dies zwingt die Versicherer, ihre NBU-Prämien auf das kommende Jahr hin anzupassen. Bei der Suva beläuft sich die Prämienhöhung auf durchschnittlich 10 %, währenddem die Privatversicherer durchschnittlich um 13 % aufschlagen müssen.

Beurteilung

Die Prämien sind inzwischen für einzelne Branchen und Betriebe fast untragbar geworden und behindern die Integration älterer und leicht handicapierter Personen. Die Risikotarifizierung sollte nicht kontraproduktive Wirkungen entfalten und die Integration im Sinne von «back to work» erschweren. Neben einer qualitativ verbesserten Prävention sind daher auch Leistungsanpassungen nötig. Zu prüfen ist zum Beispiel ein Verzicht auf die Integritätsentschädigung. Weiter zu prüfen sind etwa die Erhöhung der Anzahl Karenztage und der Übergang der UV-Rente in eine Altersrente analog der IV, die mit dem Pensionierungsalter auch in eine AHV-Rente überführt wird.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Stand

Im November gab der Verband ein Positionspapier zum Thema «Arbeit und Gesundheit» heraus. Zweck ist, aufzuzeigen, dass es weiterhin eine klare Trennung zwischen der gesundheitspolitischen Zuständigkeit am Arbeitsplatz und im Privatbereich braucht.

Nach der definitiven Einführung der EKAS-Richtlinie 6508 im Jahre 2000 stehen rund hundert überbetriebliche ASA-Lösungen (Branchen-, Betriebsgruppen- und Modelllösungen) den Betrieben zwecks erleichteter Umsetzung der Arbeitssicherheitsvorschriften zur Verfügung. Die EKAS hat die ersten abgelaufenen Bewilligungen für Modelllösungen mit kleinen Retuschen seitens der Anbieter wieder bewilligt. Bei der Arbeitssicherheit hapert es aber vielfach noch im behördlichen Vollzug sowie in der betriebsinternen Umsetzung von Branchen-, Betriebs- und Modelllösungen.

Um den Bestrebungen zur Förderung der Arbeitssicherheit einen neuen Schub zu verleihen, hat die EKAS zudem die Lancierung eines Impulsprogramms und parallel dazu die Verstärkung des Vollzugs und der Prävention beschlossen. Dies soll auch im NBU-Bereich intensiviert werden. Unter anderem wurde im Berichtsjahr ein Logo «ASA inside» geschaffen, welches von allen Betrieben übernommen werden kann, welche die ASA-Richtlinien korrekt umsetzen. Das Logo soll aufzeigen, dass man die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz ernst nimmt und andere Betriebe dazu ermuntern, sich

dem Sicherheitsthema vermehrt zuzuwenden.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft seco und die Gesundheitsförderung Schweiz möchten – dem internationalen Trend folgend – zusätzlich ein Nationales Forum für betriebliche Gesundheitsförderung gründen. Auch hier sollten Behörden, Wirtschaft, Organisationen und Unternehmen vertreten sein und Aktionen im Hinblick auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen planen. Bei einem ersten Treffen interessierter Kreise wurde seitens des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes vorgeschlagen, auf die Schaffung neuer Strukturen zu verzichten und die Aktivitäten dieses Forums über die EKAS zu koordinieren. So könnte die private Gesundheitsvorsorge der Erwerbstätigen gleichzeitig mit dem Vollzug der Vorschriften des Gesundheitsschutzes in die Unternehmen getragen werden. Es ist zu vermeiden, dass eine weitere Institution unkoordiniert in die Betriebe hineinwirkt. Die Frage einer Eingliederung der Anliegen des Gesundheitsschutzes wurde in der EKAS diskutiert, welche nun ein Positionspapier mit möglichen Varianten ausarbeiten wird.

Beurteilung

Es ist nach wie vor unser Konzept, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit ohne zusätzliche Regulierungen und ohne Erhöhung des Prämienzuschlages zu fördern. Die steigenden UVG-Prämien können durch sinkende Unfallzahlen zwar nicht gesenkt, aber doch gedrosselt werden. Ge-

stützt auf unsere im Positionspapier «Arbeit und Gesundheit» dargelegte Politik fordern wir weiterhin eine klare Trennung der Zuständigkeiten für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und im privaten Bereich. Den Begriff «arbeitsassoziierte Krankheiten» (Mobbing, Stress und Kreuzbeschwerden) lehnen wir ab, da er statistisch unkorrekt definiert ist. Ferner streben wir an, dass sämtliche Belange der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz über die EKAS abgewickelt werden, bei der die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ein Mitwirkungsrecht hat.

AHV/IV/EO/EL

Stand

Die AHV schloss im vergangenen Jahr mit einem positiven Betriebsergebnis von 1 964 Mio. Fr. ab. Dazu trugen das Umlageergebnis von 688 Mio. Fr. und das Anlageergebnis von 1 184 Mio. Fr. bei. Das Kapital der AHV erhöhte sich somit um 7,8 % auf 27 008 Mio. Fr. Aber die eigentliche Substanz des Ausgleichsfonds entspricht trotzdem – wie Ende 2003 – nur noch 47 % des gesamten Ausgleichsfonds von AHV, IV und EO. Dies, weil die Umlageergebnisse der AHV und der EO sowie ein guter Teil des Anlageergebnisses des AHV/IV/EO-Fonds zur Deckung der jeweils aufgelaufenen Verlustvorträge der IV gebraucht werden.

Leider verwarf der Souverän neben der 11. AHV-Revision am 16. Mai 2004 auch die Erhöhung der Mehrwertsteuersätze um 1,8 % zugunsten der AHV und der IV. Mit 67,9 % Nein-Stimmen fiel der AHV-Entscheid sehr deutlich aus. Die AHV wird zwar damit auf einige Zeit hinaus ohne Zusatzeinnahmen auskommen müssen. Aber bei der parallel dazu angelaufenen 5. IV-Revision beantragt der Bundesrat bereits wieder, die

Mehrwertsteuersätze zugunsten der Invalidenversicherung innert kürzestmöglicher Zeit um 0,8 % anzuheben.

Die 11. AHV-Revision und die Mehrwertsteuervorlage des Parlamentes waren von der Mehrheit der Arbeitgeberverbände unterstützt worden; sie hätten einen massgeblichen Beitrag zur finanziellen Konsolidierung der stark verschuldeten und hoch defizitären IV sowie – nach einer weiteren nur für die Erhöhung der Mehrwertsteuer zugunsten der AHV vorgesehenen Abstimmung – auch der staatlichen Altersvorsorge leisten können. Aufgrund der Ablehnung der 11. AHV-Revision entgehen dem Bund Einsparungen von ca. 100 Mio. Fr. pro Jahr. Zudem sind die Vorbereitungsarbeiten zur 12. AHV-Revision ins Stocken geraten. Dafür forderte der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) eine 13. AHV-Rente und die Wiederauflage der vom Volk abgelehnten Ruhestandsrente, welche die Senkung des Rentenalters auf 62 Jahre bald wieder zum Thema werden lässt. Trotz Mehrkosten von 3,6 Mrd. Fr. haben die

SGB-Delegierten im September die Lancierung einer entsprechenden Volksinitiative beschlossen.

Ende Jahr beschloss der Bundesrat eine Rentenanpassung (vgl. Tabelle), was im laufenden Jahr die AHV-Ausgaben um rund 180 Mio. Fr. steigern wird.

Beurteilung

Die AHV soll im Rahmen des bisherigen Konzeptes nachhaltiger finanziert werden. Sie soll also weiterhin als Basisversicherung für die Alters- und Hinterlassenenvorsorge der Bevölkerung dienen. Das heisst, dass die politisch realistischen Postulate der 11. AHV-Revision wieder aufgegriffen werden müssen. Das AHV-Alter für Frauen muss auf 65 Jahre erhöht werden. Das AHV-Alter 66 für Männer und Frauen ist auf das Jahr 2013 einzuführen. Dabei soll beiden Geschlechtern ab 62 Jahren ein flexibles Rentenalter ermöglicht werden. Neu festgelegte Renten sollen nur noch der Teuerung angepasst werden. Hingegen kann bei einem vorgezogenen Revisionschritt in Form eines reinen An-

Rechnung der Alters- und Hinterlassenenversicherung

Jahresergebnis in Mio. Fr.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Veränderung 2003/2004
Einnahmen	27 207	28 792	29 620	28 903	31 958	32 387	+ 1,3 %
Ausgaben	27 387	27 722	29 081	29 095	29 981	30 423	+ 1,5 %
Defizit/Überschuss	-180	+1 070	+538	-191	+1 977	+1 964	- 0,7 %
Vermögen	21 650	22 720	23 258	23 067	25 044	27 008	+ 7,8 %

Quelle: BSV

Schlüsselzahlen der AHV

Beträge in Fr.

	1. Januar 1999 bis Ende 2000	1. Januar 2001 bis Ende 2002	1. Januar 2003 Bis Ende 2004	Ab 1. Januar 2005
Maximales massgebendes Jahreseinkommen	72 360	74 160	75 960	77 400
Volle einfache Altersrente				
■ Minimalbetrag: pro Jahr	12 060	12 360	12 660	12 900
pro Monat	1 005	1 030	1 055	1 075
■ Maximalbetrag: pro Jahr	24 120	24 720	25 320	25 800
pro Monat	2 010	2 060	2 110	2 150

Quelle: BSV

passungspaketes die Witwenrente geschont werden.

Invalidenversicherung

Stand

Die Invalidenversicherung (IV) schloss das Berichtsjahr mit einem auf 1 586 Mio. Fr. angestiegenen Verlust ab. Das sind rund 15 % der Jahresausgaben der IV. Der kumulierte Verlustvortrag, den die IV der AHV schuldet, stieg damit auf 6 036 Mio. Fr. an.

Am 1. Januar 2004 wurde die 4. IV-Revision in Kraft gesetzt. Bereits im September eröffnete der Bundesrat die Vernehmlassung zur 5. IV-Revision, die vor allem drei Hauptprobleme lösen soll: 1. die betriebliche Sanierung der IV zur Gewährleistung eines defizitfreien Betriebes, 2. die Zusatzfinanzierung zur Etablierung eines ausgewogenen Einnahmen-/Ausgabenverhältnisses, 3. die

Deckung der Verlustvorträge der IV zur Sicherstellung des ertragsbringenden Vermögens der AHV/IV- und des EO-Fonds inkl. Verselbständigung des IV-Fonds nach dem Muster des EO-Fonds.

Diese 5. Revisionsvorlage ist von zentraler Bedeutung; sie betrifft auch die 2. Säule, das KVG und das UVG. Die IV weist immer noch massive strukturelle Mängel auf. Daher sollen in Zukunft

ausschliesslich die regionalen ärztlichen Dienste und nicht mehr die Hausärzte die noch vorhandene Arbeitsfähigkeit beurteilen. Zudem müssten die IV-Verfahren gestrafft und die Rechtsmittelverfahren kostenpflichtig werden.

Beurteilung

Bei der Invalidenversicherung muss der Schwerpunkt bei der frühzeitigen Erkennung und Integration liegen. Bei

Rechnung der Invalidenversicherung

(Jahresergebnis in Mio. Fr.)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Veränderung 2003/2004
Einnahmen	7562	7897	8458	8775	9210	9511	+ 3,3 %
Ausgaben	8361	8718	9465	9964	10658	11096	+ 4,1 %
Defizit	799	820	1008	1189	1448	1586	+ 9,5 %
Schulden	1485	2306	3313	4502	4450*	6036	+ 35,6 %

* 1,5 Mrd. Fr. wurden von der EO übernommen

Quelle: BSV

Personen, denen eine länger dauernde Arbeitsunfähigkeit droht, soll in einem möglichst frühen Stadium versucht werden, sie am Arbeitsplatz zu halten oder zu integrieren. Allerdings sind der «Back to work»-Strategie Grenzen gesetzt, denn es sind nicht alle Antragsteller Arbeitnehmende und zur Integration fähig. Bei der IV muss der Raster, wer eine Rente erhält und wer nicht, strikter angelegt werden. Ausserdem müssen die kantonalen Unterschiede bei der Rentensprechung beseitigt werden. Eine IV-Sanierung mit zusätzlichen Lohnprozenten wird von unserem Verband weiterhin abgelehnt. Allenfalls könnte einer befristeten Erhöhung

Rechnung der Erwerbsersatzordnung (Jahresergebnis in Mio. Fr.)							
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Veränderung 2002/2003
Einnahmen	844	872	813	662	932	956	2,6 %
Ausgaben	631	680	694	692	703	550	-21,8 %
Defizit/ Überschuss	213	192	119	-30	229	406	77,3 %
Vermögen	3264	3455	3574	3544	2274*	2680	17,8 %

* 1,5 Mrd. Kapitaltransfer an IV

Quelle: BSV

um 0,5 Mehrwertsteuerprozente und einem Schuldenabbau aus den überschüssigen Goldreserven der National-

bank dann zugestimmt werden, wenn die IV nachhaltig defizitfrei betrieben werden kann.

Bezüger, Ausgaben und Finanzierung von Ergänzungsleistungen für Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenrentner, 1990 bis 2004 (Jahresende)

Jahr	Altersrentner	Hinterlassenenrentner	Invalidenrentner	Total	Gesamtausgaben	Anteil Bund	Anteil Kantone
1990	118 300	2400	30 700	151 400	1433,6	328,5	1105,1
1991	126 100	2400	33 100	161 500	1637,7	371,3	1266,4
1992	124 900	2200	34 200	161 300	1894,4	433,0	1461,4
1993	122 664	2477	36 297	161 438	2035,7	462,7	1573,0
1994	121 772	2285	38 204	162 261	2112,0	479,0	1633,0
1995	119 690	2230	40 330	162 250	2157,6	483,1	1674,5
1996	111 801	2321	42 195	156 317	1904,5	413,7	1490,8
1997	117 930	2680	46 330	166 940	2029,6	439,8	1589,8
1998	122 600	2930	50 930	176 460	2142,9	459,3	1683,6
1999 ¹	135 900	2100	58 300	196 300	2237,0	478,0	1759,0
2000	138 900	2000	61 800	202 700	2288,2	499,9	1788,3
2001	137 700	2300	67 800	207 800	2351,2	512,3	1838,9
2002	141 100	2300	73 600	217 000	2527,8	561,8	1966,0
2003	143 600	2400	79 300	225 300	2671,2	599,2	2072,0
2004	146 900	2500	85 400	234 800	2847,4	640,7	2206,7

¹ Neue statistische Erfassung (Früher: Ehepartner, jetzt: EL-beziehende erwachsene Personen)

Quelle: seco

Erwerbsersatzordnung

Stand

Am 26. September 2004 stimmte das Schweizer Volk einer Revision der Erwerbsersatzordnung mit 55,4% Ja-Stimmen zu. Es ging dabei um die Einführung eines bezahlten vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaubs. Ferner sieht die Revision Verbesserungen zugunsten der Dienstpflichtigen sowie der Rekruten vor. So wird insbesondere die Grundentschädigung von heute 65 % auf neu 80 % angehoben werden. Wenn die EO nicht wegen der Quersubventionie-

rung zur IV geschmälert worden wäre, könnten höhere Beiträge für lange Zeit vermieden werden. Den Arbeitgebern bringt die Vorlage wegen des Wechsels zur paritätischen Finanzierung eine gewisse finanzielle Entlastung.

Beurteilung

Leider wird der Beitragssatz mittelfristig wohl um insgesamt 2 Lohnpromille angehoben werden müssen. Um dies womöglich zu vermeiden, soll durch die Verselbständigung und Entflechtung des IV- vom AHV- und EO-Fonds die EO ertragskräftiger gemacht werden.

Berufliche Vorsorge

Stand

Die 1. BVG-Revision wurde im Herbst 2003 mit der Auflage, die Inkraftsetzung auf den 1. Januar 2005 festzulegen, verabschiedet. Daher galt es, im Berichtsjahr diverse Anpassungen auf Verordnungsebene in Etappen vorzunehmen. Ein erstes Verordnungspaket wurde auf den 1. April 2004 in Kraft gesetzt; es konkretisierte insbesondere die Transparenzbestimmungen und legte Swiss GAAP FER 26 als neuen Rechnungslegungsstandard fest. Ein zweites Verordnungspaket mit diversen materiellen Anpassungen – unter anderem die Absenkung des Koordinationsabzuges – wurde auf den 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt. Ein drittes Paket, welches primär steuertechnische Aspekte beinhaltet, ging 2005 in die Vernehmlassung.

Im Juni verabschiedete das Parlament Sanierungsmassnahmen für die berufliche Vorsorge. Neben strengeren Informationspflichten sieht das Gesetz vor, dass Vorsorgeeinrichtungen, die über einen unzureichenden Deckungsgrad verfügen, Sonderbeiträge einfordern können. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch die Rentner in die Sanierungsbestrebungen eingebunden werden, und es kann temporär der Mindestzinssatz unterschritten werden. Alle diesbezüglichen Entscheide sind durch das oberste Organ zu fällen.

Das gute Börsenjahr 2003 wie das Berichtsjahr haben massgeblich dazu beigetragen, den Deckungsgrad vieler Vorsorgeeinrichtungen wieder zu verbessern. Befanden sich Anfang 2003

BVG-Eckdaten (Beträge in Fr.)

	ab 2002	ab 2003	ab 2004	ab 2005
Maximal massgebender AHV-Jahreslohn	74 160	75 960	75 960	77 400
Koordinationsbetrag	24 720	25 320	25 320	22 575
Maximaler koordinierter Lohn	49 440	50 640	50 640	54 825
Minimal koordinierter Lohn	3 090	3 165	3 165	3 225
Maximaler koordinierter Lohn, für den Anspruch auf einmalige Ergänzungsgutschriften	19 920	20 400	20 400	aufgehoben
Abzugsfähige Beiträge gemäss Art. 82 (Säule 3a)				
■ Arbeitnehmer: höchstens	5 933	6 077	6 077	6 192
■ Selbständigerwerbende: höchstens	29 664	30 384	30 384	30 960

Quelle: BSV

noch 19,8 % und Anfang 2004 «nur» noch 11,9 % der Vorsorgewerke in einer Unterdeckung, so dürften es Anfang 2005 noch weniger sein. Da der Bundesrat zum Schluss kam, dass sich die Anlagemöglichkeiten generell etwas verbessert haben, beschloss er Anfang September, entgegen unserem Antrag, den Mindestzinssatz auf das Jahr 2005 hin von 2,25 % auf 2,5 % anzuheben.

Der Bundesrat hat im Rahmen seines Projektes «zur Sicherung und Weiterentwicklung der beruflichen Vorsorge» und aufgrund der im Berichtsjahr eingereichten Expertenberichte über die «Optimierung der Aufsicht in der beruflichen Vorsorge» bzw. über die «Rechtsformen der Vorsorgeeinrichtungen in der beruflichen Vorsorge» eine Folgekommission mit erweitertem Mandat eingesetzt. Er legte seine Priorität auf die Aufsichtsfrage und auf die Sanierung öffentlich-rechtlicher Pensionskassen. Zur Frage der Rechtsform wird bis 2007 ein vernehmlassungsreifer Entwurf erwartet.

Im Rahmen der Revision des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) wurde ausgiebig darüber debattiert, ob in Zukunft alle Vorsorgeeinrichtungen der gleichen Aufsicht zu unterstellen sind wie die Versicherungsgesellschaften. Damit hätten sie auch die gleichen Vorschriften bezüglich Eigenkapital, Solvabilitätsspanne und Organisationsform zu erfüllen gehabt. Nach einigem Hin und Her beschlossen die eidgenössischen Räte, dass eine Reihe von bestehenden und neuen Vorsorgeeinrichtungen den weniger komplizierten, direkteren Auf-

sichtsvorschriften des BSV unterstellt bleiben können.

Ende Jahr erfolgte die Liquidation der sozialpartnerschaftlich organisierten Gemeinschaftsstiftung für die Personalvorsorge und Freizügigkeit (Pool 2) und deren Überführung in den gleichartigen Pool 1 der Lebensversicherer.

Beurteilung

Unserer Ansicht nach soll die 2. Säule eine wirtschaftlich tragbare, branchen- und betriebsgerechte Ergänzung der staatlichen Altersvorsorge für die Arbeitnehmenden bleiben. Anzustreben ist die unbürokratische Umsetzung der 1. BVG-Revision auch im 3. Verordnungspaket. Wie der BVG-Mindestzinssatz soll auch der gesetzliche Mindest-Umwandlungssatz in Zukunft flexibel und realistisch gehandhabt werden. Anzustreben sind zudem die Europakompatibilität im Sinne der EU-Vorschriften für die 2. Säule und die Verbesserung der Aufsicht über die 2. Säule.

Arbeitslosenversicherung

Stand

Die Arbeitslosenversicherung schloss bei einem Jahresdurchschnitt von 153 091 Ganzarbeitslosen und einer Arbeitslosenquote von 3,9 % mit einem Defizit von 2 271,9 Mio. Fr. ab. Damit resultierte ein Kapitalbestand von nunmehr – 796,9 Mio. Fr. im Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung.

Per 1. Januar 2004 konnte der Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung von 2,5 % auf 2 % gesenkt werden, was sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern eine gewisse finanzielle Entlastung brachte. Obwohl sich im Berichtsjahr eine konjunkturelle Erho-

lung immer deutlicher abzeichnete, verbesserte sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt kaum. Es muss deshalb davon ausgegangen werden, dass die Beitragssätze bis auf weiteres nicht ausreichen werden, um sämtlichen Verpflichtungen der Arbeitslosenversicherung gerecht zu werden. Weil das neue Finanzierungssystem konjunkturunabhängig ausgestaltet worden ist, muss auf absehbare Zeit hinaus nicht mit einer Erhöhung der Beitragssätze gerechnet werden.

Beurteilung

In der aktuellen Konjunkturlage ist eine weitere Revision der Arbeitslosenversicherung nicht anzustreben. Wir setzen

uns aber dafür ein, dass das Konzept der 3. ALV-Revision konsequent durchgezogen wird. Wo nötig soll die spezielle Arbeitslosenhilfe als Zweig der Sozialhilfe als letzter, gezielter Rückhalt wieder vermehrt zum Einsatz kommen. Bessert sich die Beschäftigungssituation nicht, wird man sich wohl von staatlichen Mindestlöhnen wie auch von garantierten Mindesteinkommen lösen müssen, um die Eingliederung zu erleichtern. Im Gegenzug müsste jedoch eine modernisierte Sozialhilfe mit besseren Anreizstrukturen für Erwerbstätigkeit analog den neuen SKOS-Richtlinien umgesetzt werden.

Arbeitslose in der Schweiz (per 31. Dezember)

	2000		2001		2002		2003		2004	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Total Arbeitslose	69 724	100	86 027	100	129 809	100	162 835	100	158 416	100
Schweizer	36 913	52,9	46 856	54,5	73 412	56,6	95 131	58,4	92 253	58,2
Ausländer	32 811	47,1	39 171	45,5	56 397	43,4	67 704	41,6	66 163	41,8
Männer	37 490	53,8	48 011	55,8	74 790	57,6	92 415	56,8	87 627	55,3
Frauen	32 234	46,2	38 016	44,2	55 019	42,4	70 420	43,2	70 789	44,7
15–24 Jahre	9 894	14,2	13 884	16,1	23 414	18,0	30 668	18,8	30 048	19,0
25–49 Jahre	44 816	64,3	55 693	64,7	82 629	63,7	101 923	62,6	97 353	61,5
50 und mehr	15 014	21,5	16 450	19,1	23 766	18,3	30 244	18,6	31 015	19,6
0– 6 Monate	44 358	63,6	60 496	70,3	84 397	65,0	92 083	56,5	92 785	58,6
7–12 Monate	12 883	18,5	14 415	16,8	27 937	21,5	40 939	25,1	34 844	22,0
über 12 Monate	12 483	17,9	11 116	12,9	17 475	13,5	29 813	18,3	30 787	19,4
Arbeitslosenquote		1,9		2,4		3,6		4,1		4,0

Quelle: seco

Andere Versicherungszweige

Familienpolitik, Kinderzulagen

Stand

Am 26. September 2004 stimmte das Schweizervolk mit 55,4% Ja-Stimmen im Rahmen der Revision der Erwerbsersatzordnung einer Mutterschaftsversicherung zu. Unser Verband verhielt sich aufgrund der internen Meinungsbildung bei der Abstimmung neutral. Die Vorlage sieht die Einführung eines vierzehnwöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaubes vor. Die Mutterschaftsentschädigung beträgt während dieser Zeit 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor Beginn des Anspruches, höchstens aber 172 Fr. pro Tag. Während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung werden keine anderen Taggelder von Sozialversicherungen ausgerichtet. Es ergeben sich damit aber neue Abgrenzungsprobleme mit arbeitsvertraglichen und gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüchen. Diese werden im laufenden Jahr zu lösen sein.

Per 1. Januar 2005 wurden die Kinderzulagen in sechs Kantonen und die Geburtszulage in einem weiteren Kanton erhöht. Drei Kantone senkten die Beiträge an die Kantonalen Familienausgleichskassen (vgl. Tabelle Seite 32).

Die nationalrätliche Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit befasste sich im Berichtsjahr eingehend mit der Harmonisierung der Familienzulagen. Die von der Gewerkschaft travail.suisse lancierte Volksinitiative «Für fairere Kinderzulagen», welche eine schweizweit einheitliche Zulage von monatlich 450 Fr. verlangt, wird mehrheitlich abgelehnt. Bei Annahme

dieses masslosen Volksbegehrens würden die gesamten Aufwendungen für Familienzulagen von heute gut 4 Mrd. Fr. auf deutlich über 10 Mrd. Fr. ansteigen. Im Gegenzug stellte sich die Kommission mehrheitlich hinter einen Entwurf für ein Bundesgesetz zur Vereinheitlichung der Familienzulagen. Vorgeschlagen wird eine Mindestkinderzulage von 200 Fr., was den Arbeitgebern einen Mehraufwand von rund 700 Mio. Fr. bringen würde. Die öffentliche Hand hätte zusätzliche Aufwendungen von 200 Mio. Fr. hinzunehmen.

Beurteilung

Familien- und Kinderzulagen sind eine Lohnzulage und keine «Sozialversicherung». Sie sind keine Bundessache, sondern eine Angelegenheit der Arbeitgeber und der Kantone. Wir bekämpfen daher die Volksinitiative «Für fairere Kinderzulagen» und lehnen den Gegenvorschlag des Bundes auf der Basis der parlamentarischen Initiative Fankhauser ab. Nur ein reines Harmonisierungsgesetz zur besseren Koordination und einfacheren Administration der verschiedenen kantonalen Familienzulagen könnte akzeptiert werden. Hinsichtlich Ergänzungsleistungen lehnen wir eine Bundeslösung ab. Hingegen empfehlen wir die Einführung von Familienergänzungsleistungen im Sinne des «Tessiner Modells» auf kantonaler Ebene.

Behindertengleichstellungsgesetz

Stand

Im laufenden Jahr legte das neue Büro für Behindertengleichstellung die ersten

Gleichstellungsprojekte aufgrund des BehiG vor. Gleichzeitig standen Projekte des BSV aufgrund des IVG zur Diskussion. Die Unterschiede sind noch gewöhnungsbedürftig.

Beurteilung

Wir erwarten, dass eine realistische, unbürokratische Behindertenpolitik verfolgt wird.

Internationale Sozialversicherungsverträge

Stand

Per 1. März trat das Sozialversicherungsabkommen mit den Philippinen in Kraft. Im Dezember erfolgte der Bundesbeschluss über die Genehmigung und Umsetzung des Protokolls über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten und die Revision der flankierenden Massnahmen.

Damit werden unter anderem fünf bisherige mit den neuen EU-Staaten abgeschlossene Abkommen, die vor allem die AHV betrafen, hinfällig. Die Inkraftsetzung des Protokolls erfolgt zusammen mit dem Inkrafttreten des neuen Freizügigkeitsabkommens.

Beurteilung

Im Bereich der bilateralen Abkommen mit der EU gilt es, das Verhältnis zum EU-Recht zu optimieren und die Abkommen mit den anderen Nicht-EU-Staaten dieser Entwicklung anzugleichen.

Neuer Finanzausgleich

Stand

Am 28. November 2004 stimmten Volk und Stände der Vorlage über den Neuen Finanzausgleich (NFA) überraschend deutlich zu. Damit tritt die neue Aufgabenverteilung zwischen Bund und Kantonen schrittweise in Kraft. Sie betrifft den Bereich der Sozialversicherungen stark: Bei der AHV und der IV behält der Bund die Zuständigkeit für die individuellen Leistungen der AHV und der IV sowie die Unterstützung für die gesamtschweizerische Tätigkeit von Betagten- und Behindertenorganisationen. Auch die Ergänzungsleistungen und die Prämienverbilligung im KVG bleiben als sogenannte Verbundaufgaben in der gemeinsamen Zuständigkeit von Bund und Kantonen. Hingegen fallen die Institutionen zur Eingliederung und Betreuung von Behinderten in den Bereich der interkantonalen Zusammenarbeit. Entwürfe zur Regelung interkantonomer Aufgaben, wie die Sonderschulung von Behinderten und die Institutionen zur Eingliederung und Betreuung von Behinderten, gingen in Vernehmlassung.

Beurteilung

Es ist vor allem im Bereich AHV und IV sicherzustellen, dass die Umsetzung des NFA konsequent erfolgt und nicht zu neuen Komplikationen führt.

Kantonrechtliche Familienzulagen für Arbeitskräfte mit Kindern in der Schweiz

Stand 1. Januar 2005

Beträge in Fr.

Kanton	Kinderzulage Ansatz je Kind und Monat	Ausbildungs- zulage ⁹	Altersgrenze		Geburts- zulage	Arbeitgeber- beiträge der kantonalen FAK in % der Lohnsumme
			allgemeine	besondere ¹		
ZH	170/195 ³	–	16	20/25	–	1,30
BE	160/190 ³	–	16	20/25	–	1,70
LU	180/200 ³	230	16	18/25	800 ¹⁶	2,00 ⁸
UR	190	–	16	18/25	1000	2,00
SZ	200	–	16	18/25	800 ¹⁸	1,60
OW	200	–	16	25/25	–	1,80
NW	200	225	16	18/25 ²⁰	–	1,75
GL	170	–	16	18/25	–	1,90
ZG	250/300 ²	–	18 ²¹	18/25	–	1,60 ⁸
FR	220/240 ²	280/300 ²	15	20/25	1500 ⁶	2,45
SO	190	–	18	18/25 ¹⁰	600	1,90
BS	170	190	16	25/25	–	1,30
BL	170	190	16	25/25	–	1,50
SH	180	210	16	18/25	–	1,40 ⁸
AR	190	–	16	18/25	–	1,90
AI	180/185 ²	–	16	18/25	–	1,70
SG	170/190 ²	190	16	18/25	–	1,80 ⁸
GR	185	210	16	20/25 ⁵	–	1,80
AG	150	–	16	20/25	–	1,50
TG	190	–	16	18/25	–	1,60
TI	183	–	15	20/20 ^{5,17}	–	1,50
VD ¹²	160/330 ²	205/375 ²	16	20/25 ⁵	1500 ^{6,14}	1,85
VS	260/344 ²	360/444 ²	16	20/25	1500 ^{6,15}	– ⁷
NE ¹¹	160/180 200/250	240/260 280/330	16	20/25 ⁵	1200 ¹⁹	2,00
GE	200/220 ³	–	18	18/18	1000 ⁶	1,50
JU	154/178 ⁴ 132 ¹³	206 132 ¹³	16	25/25	782 ⁶	3,00

Quelle: BSV

Legende

- ¹ Die erste Grenze gilt für erwerbsunfähige (ZH: mindererwerbsfähige) und die zweite für in Ausbildung begriffene Kinder.
- ² Der erste Ansatz gilt für die ersten beiden Kinder, der zweite für das dritte und jedes weitere Kind.
- ³ ZH, BE und LU: Der erste Ansatz gilt für Kinder bis zu 12 Jahren, der zweite für Kinder über 12 Jahre.
GE: Der erste Ansatz gilt für Kinder bis zu 15 Jahren, der zweite für Kinder über 15 Jahre.
- ⁴ Der erste Ansatz gilt für Familien mit einem oder zwei Kindern, der zweite für solche mit drei und mehr Kindern.
- ⁵ Für Kinder, die eine IV-Rente beziehen, werden keine Zulagen gewährt. In den Kantonen Tessin und Waadt wird bei Ausrichtung einer halben IV-Rente eine halbe Kinderzulage gewährt, zudem im Tessin bei Ausrichtung einer Viertelsrente drei Viertel einer Kinderzulage.
- ⁶ Wird auch im Falle einer Adoption ausgerichtet.
- ⁷ Keine kantonale Familienausgleichskasse.
- ⁸ Inklusive Beitrag an Familienzulageordnung für Selbständigerwerbende.
- ⁹ Die Ausbildungszulage ersetzt die Kinderzulage; in den Kantonen, welche keine Ausbildungszulage kennen, wird die Kinderzulage bis zum Ende der Ausbildung, längstens jedoch bis zum Erreichen der besonderen Altersgrenze, ausgerichtet. Die Ausbildungszulage wird in der Tabelle nur ausgewiesen, wenn sie höher als die Kinderzulage ist.
- ¹⁰ Die Altersgrenze beträgt 25 Jahre für diejenigen Kinder, die von Geburt oder Kindheit an invalid sind.
- ¹¹ Die Ansätze gelten der Reihe nach für das erste, zweite, dritte und ab dem vierten Kind.
- ¹² Gesetzliches Minimum; jede Kasse kann aufgrund ihrer finanziellen Möglichkeiten mehr ausrichten.
- ¹³ Für Bezüger/innen von Kinder- oder Ausbildungszulagen wird eine Haushaltzulage von 132 Franken pro Monat ausgerichtet.
- ¹⁴ Bei Mehrlingsgeburten wird die Geburtszulage verdoppelt, ebenso bei gleichzeitiger Adoption von mehr als einem Kind.
- ¹⁵ Bei Mehrlingsgeburten oder bei Aufnahme mehrerer Kinder wird die Geburtszulage um 50 Prozent erhöht.
- ¹⁶ Geburtszulage nur für in der Schweiz geborene, in einem schweizerischen Geburtsregister eingetragene Kinder.
- ¹⁷ Für behinderte Kinder in einer Spezialausbildung und für Kinder in Ausbildung in der Schweiz.
- ¹⁸ Geburtszulage nur für in einem schweizerischen Geburtsregister eingetragene Kinder, deren Mutter zivilrechtlichen Wohnsitz in der Schweiz hat.
- ¹⁹ Geburtszulage nur für in einem schweizerischen Geburtsregister eingetragene Kinder.
- ²⁰ Erwerbsunfähige Kinder zwischen 16 und 18 Jahren erhalten die Ausbildungszulage.
- ²¹ Seit dem 1. Oktober 2004 in Kraft.

Berufsbildung

Das neue Berufsbildungsgesetz und die dazugehörige Verordnung traten auf den 1. Januar 2004 in Kraft. Die Umsetzung des Gesetzes erfolgt während einer Übergangsfrist von 5 Jahren. Damit nicht alle bisherigen Berufsreglemente auf den gleichen Zeitpunkt hin den neuen Erfordernissen angepasst werden, ist seit Sommer 2003 eine Masterplan-Gruppe tätig, welche den gestaffelten Übergang alter Reglemente zu neuen Bildungsverordnungen koordinieren soll. In dieser Gruppe ist der Schweizerische Arbeitgeberverband auch vertreten. Die ausbildungs- und prüfungsverantwortlichen Branchen beantragen bei der Masterplangruppe ein Vor-Ticket. Die daran geknüpften Bedingungen schaffen die Voraussetzung für Umsetzungsarbeiten. Nach dem Vor-Ticket wird auf Ersuchen hin das Ticket erteilt, falls die

entsprechenden Vorarbeiten geleistet worden sind. Aufgrund der erteilten Tickets können die ausbildungs- und prüfungsverantwortlichen Branchen die Bildungsverordnungen erarbeiten und die Kantone ihren Finanzbedarf ermitteln.

Der Übergang zur Pauschalfinanzierung stellt ebenfalls gewisse Probleme dar. Eine Arbeitsgruppe der Kantone, in der auch Arbeitgeberverbände vertreten sind, erarbeitet eine Grundlage zur Berechnung der Pauschalbeiträge nach Branchen und pro lernende Person.

Die Reform der kaufmännischen Grundausbildung (vgl. bisherige Jahresberichte) wurde auf das Schuljahr 2003/2004 umgesetzt. Der Schweizerische Arbeitgeberverband macht dabei

Ausbildung der Zwanzigjährigen (%)

Abgeschlossene Ausbildung	Total		Männer		Frauen	
	1993/94	2003/04	1993/94	2003/04	1993/94	2003/04
Beruf (mehrjährig) ¹⁾	65	70	72	76	59	64
Maturität	16	19	16	16	16	22
Seminar (Unterrichtsberufe) ²⁾	3	0	1	0	4	1
Ohne nachobligatorischen Abschluss ³⁾	16	11	11	8	21	13
Zusammen	100	100	100	100	100	100

¹⁾ Nur mehrjährige Ausbildungen, Schätzmethode für die Abschlüsse der Berufsbildung: Es handelt sich um die Summe der Beschulungsquoten (Beteiligung) im 2. Ausbildungsjahr der 16- bis 21-jährigen Wohnbevölkerung.

²⁾ Lehrkräfte für Kindergarten, Primarschule oder Arbeits- und Hauswirtschaft.

³⁾ Eventuell einjährige Berufsausbildung.

Quelle: BFS

im Vorstand der Interessengemeinschaft kaufmännische Grundbildung (IGKG Schweiz) mit, in welcher diejenigen kaufmännischen Ausbildungen zusammengeschlossen sind, welche keiner Spezialrichtung angehören. Leider musste festgestellt werden, dass die Unsicherheit der Betriebe gegenüber der neu geschaffenen Ausbildung einer der Gründe war, dass gesamtschweizerisch weniger KV-Lehrstellen angeboten wurden.

Die Genossenschaft Informatik Berufsbildung Schweiz I-CH hat die Modularisierung der Grund- und Weiterbildung in Informatik im Herbst abgeschlossen und die entsprechenden Bildungsverordnungen in Vernehmlassung gegeben. Ausführliche Informationen zu I-CH finden sich auf der Internetseite www.i-ch.ch.

Im Berichtsjahr wurde das Lehrstellenproblem auf der politischen Ebene breit diskutiert. Aufgrund der Tatsache, dass einerseits geburtenstarke Jahrgänge aus der obligatorischen Schule austraten und andererseits die Wirtschaft mangels Wachstum zu Restrukturierungen gezwungen war, fanden viele Jugendliche keine passende Lehrstelle. Da sich bereits im Vorjahr viele Jugendliche aus ähnlichen Gründen für Brückenange-

bote oder 10. Schuljahre entscheiden mussten, wurde der Ruf nach Schaffung neuer Lehrstellen laut. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat seine Mitglieder wiederholt aufgefordert, hier behilflich zu sein, wies aber ebenso darauf hin, dass sich die Zahl der Schulabgänger ab 2008 deutlich reduzieren werde.

Im Jahr 2004 betrug die Zahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge 63 406 (2003: 60 402). Der Gesamtbestand der Lehrverträge belief sich auf 172 357 (2003: 171 203). Gesamthaft gesehen wurden 51 302 Fähigkeitszeugnisse (2003: 50 733) ausgestellt. Ende 2004 standen 5251 (Vorjahr: 4844*) Anlehrlinge in Ausbildung und 2474 (Vorjahr: 2457*) haben einen Anlehrausweis erhalten. Im Berichtsjahr bestanden insgesamt 330 vom EVD genehmigte Berufe. Aus der Totalrevision von 6 Reglementen sind bis Ende 2004 6 neue entstanden. 4 Reglemente wurden neu geschaffen, 9 wurden ausser Kraft gesetzt.

*) Korrektur (weil die kantonalen Pilotprojekte für die Attestausbildung bis zur Anerkennung durch das BBT noch zu den Anlehren gezählt werden).

Weiterbildung

Auf der Weiterbildungsstufe sind die etablierten Qualifizierungsangebote nicht mehr wegzudenken. Die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen will der Schweizerische Arbeitgeberverband denn auch trotz ähnlicher Angebote der Fachhochschulen im Nachdiplomstudienbereich weiterhin unterstützen. Der Bezug zur Praxis bei den Berufs- und den höheren Fachprüfungen ist eine Stärke, welche schulischen Angeboten oft fehlt. Die Beteiligung war im Berichtsjahr wiederum sehr hoch: Im Jahr 2004 legten 14 476 (Vorjahr 14 559) Berufsleute eine Berufsprüfung und 3973 (Vorjahr 3446) eine höhere Fachprüfung ab. Von insgesamt 18 449 Kandidatinnen und Kandidaten waren 14 059 erfolgreich. In der Schweiz zählte man Ende 2004 198 Berufs- und 167 höhere Fachprüfungen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband beteiligt sich aktiv an diesen Weiterbildungs- und Prüfungsangeboten, die vom Bund beaufsichtigt werden. Zudem ist er Mitträger einer Anzahl vom Bund anerkannter Berufs- und höheren Fachprüfungen und in den nachstehend genannten Prüfungskommissionen vertreten:

Berufsprüfung für

- Personalfachfrau/Personalfachmann
- Organisatoren

Höhere Fachprüfung für

- Marketingleiter
- Organisatoren.

Gewählte Ausbildungswege innerhalb der Sekundarstufe II 2003/2004

Schulstufe	Total	Männer	Frauen	Schweizer	Ausländer
Maturitätsschulen	63 379	27 829	35 550	55 212	8 167
Andere allgemeinbildende Schulen	21 978	6 950	15 028	16 270	5 708
Schulen für Unterrichtsberufe	2 118	354	1 764	2 069	49
Berufsausbildung	212 996	120 767	92 229	176 605	36 391
Vorbereitung auf Berufsmaturität (nach der Berufslehre)	4 321	2 583	1 738	3 802	519
Anlehre	4 859	3 177	1 682	2 693	2 166
Vorlehre	991	544	447	548	443
Sekundarstufe II	310 642	162 204	148 438	257 199	53 443

Quelle: BFS

Ende des Berichtsjahres ist der Schweizerische Arbeitgeberverband aus der Prüfungskommission der Berufsprüfung Marketingplaner ausgetreten. Einer der Trägerverbände in der Kommission hat seine Vormachtstellung leider so ausnützen wollen, dass eine Unterstützung durch den Schweizerischen Arbeitgeberverband nicht mehr sinnvoll erschien. Die Prüfungen Informatik-Projektleiter und Wirtschaftsinformatiker sind an die Genossenschaft I-CH abgegeben worden.

In den Berufsprüfungsbereichen Marketing, Verkauf, Public Relations, Werbung und Kommunikation ist eine Arbeitsgruppe tätig, welche eine einheitliche Zulassungsprüfung für die entsprechenden vier Berufsprüfungen anstrebt. Trotz des Austritts bei der Marketingplanerprüfung verbleibt der Schweizerische Arbeitgeberverband in der entsprechenden Arbeitsgruppe, hat aber das Präsidialamt abgetreten.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband war auch Mitglied der Genossenschaft Schweizerisches Informatikzertifikat (SIZ). Leider musste Mitte Berichtsjahr die Bilanz deponiert werden. In all den Jahren wurden rund 50 000 SIZ-Zertifikate erteilt. Damit diese Diplome für die Inhaber weiterhin den Wert behalten und um das gute Produkt auch künftig den Berufsleuten zur Verfügung stellen zu können, hat der Schweizerische Arbeitgeberverband zusammen mit dem Schweizerischen Gewerbeverband und dem SWICO die Aktiengesellschaft SIZ AG gegründet. Diese bietet die Prüfungen, welche noch unter der Genossenschaftsform modernisiert wurden, weiterhin an. Ein Teil der Abschlüsse wurde mittlerweile auch von der I-CH als anrechenbar erklärt. Damit ist eine Durchlässigkeit von der Anwenderausbildung zur Berufsleute-Weiterbildung gegeben.

Medienarbeit

Auch 2004 legten wir grosses Gewicht auf eine professionelle Medienarbeit. Anfragen von Medien wurden rasch und möglichst zuverlässig beantwortet. Stufengerechtigkeit der Aussagen, die gewünschte fachliche Tiefe sowie die Verfügbarkeit der Personen entscheiden über den jeweiligen Ansprechpartner. Wahrhaftigkeit, Offenheit und die Gleichbehandlung der verschiedenen Medien sind die bewährten Grundpfeiler unserer Informationspolitik.

Wie bereits in den Vorjahren war eine Vielzahl arbeitgeberpolitischer, wirtschaftspolitischer und politischer Themen Gegenstand unserer zahlreichen Interviews, Artikel und Stellungnahmen in den elektronischen Medien, in Zeitungen und im «Schweizer Arbeitgeber».

Alltäglich geworden und kaum mehr wegzudenken ist das Internet als Kommunikationsmittel. Alle unsere Stellungnahmen – Communiqués, Inhalt oder Kommentare im «Schweizer Arbeitgeber» u. a. m. – sind gleichzeitig auch auf unserer Homepage (www.arbeitgeber.ch) zu finden. Die Internetstatistik zeigt, dass unsere Website 2004 täglich von 1000 Besuchern angewählt wurde. 2003 waren es 695 Zugriffe, 2002: 200, 2000: 110, 1998: 40 und 1996 – im Jahr der Einführung – deren 10. Alle unsere Mitgliedorganisationen werden heute mit wichtigen Informationen per E-Mail bedient.

Auch für Medienkonferenzen oder für die von den Medien gut frequentierte Mitgliederversammlung hat sich das Internet bewährt. Vielen Medienschaf-

fenden senden wir die Unterlagen, die oft erst kurz zuvor vorliegen, mit Sperrfrist per E-Mail. Das erleichtert ihnen die Berichterstattung und erhöht die Qualität. Bis jetzt wurden in all den Jahren sämtliche Sperrfristen eingehalten.

Themenschwerpunkte

2004 standen für die Medien vor allem folgende Themen im Zentrum:

- Zukunft der Sozialversicherungen (generell)
- AHV: Perspektiven (Demographie!), Höhe und Flexibilisierung des Rentenalters
- Alters(teilzeit)arbeit – ältere Mitarbeitende und Arbeitsmarkt
- Arbeitsmarkt: Situation, Perspektiven, Schwächere und Arbeitsmarkt, Jugendarbeitslosigkeit
- Arbeitssicherheit (EKAS-Richtlinie)
- Arbeitsrecht, Arbeitsvertragsrecht, Arbeitsgesetz
- Armut und Arbeit – «Working poor», Sozialhilfe
- Arbeitszeitverkürzung
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Arbeitszeugnisse – Geheimcodes
- BVG: Unterdeckung, Mindestzinssatz, Umwandlungssatz
- Corporate Governance
- EU-Osterweiterung und Personenfreizügigkeit – flankierende Massnahmen, Auswirkungen auf die Sozialversicherungen
- Familienzulagen – Bundeskinderzulagen
- Familienpolitische Plattform des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes
- Frau und Arbeitswelt

- Globalisierung – Verantwortung des Unternehmers
- IV: Finanzielle Situation, Nationalbankgold für IV-Sanierung, 5. IV-Revision u. a. m.
- Hochpreisinsel und Hochlohninsel Schweiz
- Lehrstellenknappheit
- Löhne und die Lohnpolitik (individuelle oder generelle Lohnerhöhung?)
- Mindestlöhne – gesetzliche oder GAV
- Politische Parteien, insbesondere SVP
- Sozialpartnerschaft
- Stellenwert des Landesindex bei den Lohnverhandlungen
- Unternehmensethik
- Wachstumsschwäche der Schweiz: Lage, Gründe, Massnahmen
- Wirtschaftslage und Wirtschaftsaussichten.

Medienkonferenzen und Communiqués

Der Schweizerische Arbeitgeberverband führte 2004 drei Medienkonferenzen und ein Mediengespräch zu folgenden Themen durch:

- «Frau und Karriere» – Aufstiegsmöglichkeiten umsetzen! (Medienkonferenz von alliance F und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband vom 15. Januar 2004)
- Die 11. AHV-Revision ist wichtig für die Schweiz (Mediengespräch: Experten zur Zukunft der AHV vom 24. Februar 2004)
- «Eingebürgerte Ausländer stärken die Schweizer Wirtschaft» (Medienkonferenz des Gewerkschaftsbundes und des Schweizerischen Arbeitgeberver-

bandes zu den Einbürgerungsvorlagen;
19. August 2004)

- *Sozialpolitik der Zukunft aus Sicht der Arbeitgeber/Vorstellung des Positionspapiers «Arbeit und Gesundheit»* (22. November 2004)

Auch im vergangenen Jahr zeigte der Argus-Pressedienst – wie schon die Jahre zuvor –, dass unsere Medienarbeit generell eine gute Resonanz findet. Wir wurden 2004 von den Medien durchwegs fair behandelt.

Unsere Communiqués enthielten Botschaften/Stellungnahmen zu folgenden Themen:

- *«Frau und Karriere» – Aufstiegsmöglichkeiten umsetzen!* (15. Januar 2004)
- *Arbeitgeberverband lehnt Familienergänzungsleistungen ab* (13. April 2004)
- *Bundratsvorschlag zur 5. IV-Revision: Neue Lohnprozente werden abgelehnt* (28. April 2004)
- *11. AHV Revision: Chancen vertan* (16. Mai 2004)
- *Kein Nationalbankgold für die AHV* (9. Juni 2004)
- *Für Konsens und eine nachhaltige Sozialpolitik* (Mitgliederversammlung/Arbeitgebertag vom 29. Juni 2004)
- *Unterstützung der Arbeitgeber für die EU-Erweiterung und die Anpassung der flankierenden Massnahmen* (30. Juni 2004)
- *Schon wieder Sozialausbau – Arbeitgeberverband gegen Bundeskinderzulagen* (2. Juli 2004)
- *Ja zu den Einbürgerungsvorlagen* (Eidgenössische Abstimmung vom 26. September 2004)
- *Der Arbeitgeberverband akzeptiert die flankierenden Massnahmen zur EU-Erweiterung* (8. September 2004)
- *Sozialpolitik der Zukunft aus Sicht der Arbeitgeber* (22. November 2004)

«Schweizer Arbeitgeber»

Mit einem Total von 1420 Seiten war der Umfang des «Schweizer Arbeitgeber» fast auf die Seite genau gleich wie im Vorjahr. Dieses Total umfasst Titel und Impressum, Text und Inserate, verteilt auf gleich viele Ausgaben wie 2003, nämlich 25. Pro Ausgabe entspricht das rund 57 Seiten. Redaktionell lagen wir um 12 Seiten über dem Vorjahr, inseratemässig waren es rund 14 weniger als 2003.

Trotz rückläufiger Zahl der verkauften Inserateseiten konnten wir die entsprechenden Einnahmen 2004 um rund 10 % steigern, nachdem wir 2003 – erstmals seit Mitte der 90er-Jahre – einen Rückgang in derselben Grössenordnung hinnehmen mussten. Weniger Inserateseiten, mehr Umsatz – wie passt das zusammen? Der Grund liegt darin, dass wir 2004 spürbar mehr Farbzuschläge verkaufen konnten.

Die durchschnittliche Druckauflage 2004 lag bei 4850 (2003: 4800) Exemplaren. Die Druckkosten der Zeitschrift waren als Folge der leicht höheren Auflage im letzten Jahr um rund 2,1 % höher, nachdem sie 2003 um 17 000 Fr. (–2,8 %) gesenkt werden konnten.

Wie bereits in den Vorjahren haben wir die Zeitschrift auch 2004 stark auf Führungskräfte in Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Verbänden ausgerichtet. Das ist unser Zielpublikum. Mit der Fokussierung unserer Themen auf die Berufsbildung, auf den ganzen Bereich der Sozialversicherungen und Sozialpolitik, des Arbeitsrechts, des Personalwesens, den Human Resources und anderen aktuel-

len Arbeitgeberfragen können wir uns klar von anderen Medienerzeugnissen abgrenzen und damit diese Marktnische gezielt pflegen.

Im Unterschied zum Vorjahr haben wir 2004 keine Telefonmarketing-Aktionen durchgeführt. Dennoch konnten wir den alljährlich nach dem Versand der Rechnungen zu beobachtenden Rückgang der Abozahlen wettmachen, vor allem dank Abonnementsbestellungen, die über das Internet eintrafen.

Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Die 92. Session der Internationalen Arbeitskonferenz fand vom 1. bis 17. Juni 2004 in Genf statt. Ein detaillierter Bericht darüber wurde im «Schweizer Arbeitgeber» Nrn. 17 und 18/2004 publiziert.

Die schweizerische Arbeitgeberdelegation setzte sich wie folgt zusammen:

- Arbeitgeberdelegierter:
Michel Barde, Generaldirektor der Fédération des Entreprises Romandes – Genève (FER), Genf
- Stellvertretender Delegierter:
Alexandre Plassard, Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, Zürich
- Technische Berater:
Dr. Daniel W. Hefti, Wirtschaftsberater des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (Zürich)
Dr. Géza Teleki, Direktor des Basler Volkswirtschaftsbundes (Basel).

Die Generaldebatte befasste sich dieses Jahr mit den Folgen des im Februar 2004 erschienenen Berichts der Weltkommission über die soziale Dimension der Globalisierung für die Internationale Arbeitsorganisation. Die Arbeitgeber erinnerten daran, dass dieser Bericht nur die Mitglieder der Kommission verpflichtet und die Meinung der IAO als dreigliedrige Organisation nicht repräsentiert. Obwohl er einerseits die positiven Effekte der Globalisierung für das Wachstum anerkennt, enthält er andererseits persönliche Wertungen, für welche die Arbeitgeber nicht einstehen können.

Der Bericht des Generaldirektors war dem erwähnten Bericht der Weltkommission unter dem Titel «Eine faire Globalisierung» gewidmet und präsentierte sechs Empfehlungen, die darauf abzielen, dem Bericht Folge zu geben. Die Arbeitgebergruppe hat anlässlich der Debatte betont, dass der genannte Bericht der Weltkommission die entscheidende Rolle von Unternehmensgründungen und von Wachstum für die Wirtschaftsentwicklung anerkenne und hat anschliessend die IAO dazu aufgerufen, ganz besonders diese Botschaft zu verbreiten. Für die Arbeitgeber sind die prioritären Stossrichtungen, die das Internationale Arbeitsamt in Bezug auf die Beschäftigung junger Menschen, die Entwicklung der Qualifikationen und die informelle Wirtschaft schon verfolgt, eine bereits bestehende Antwort des Amtes zu den Empfehlungen der Weltkommission.

Der Folgebericht zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, mit dem der zweite Berichtszyklus dieses Jahr eingeleitet wurde, war erneut dem Prinzip der Koalitionsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen gewidmet. Anlässlich der Diskussion im Plenum haben die Arbeitgeber daran erinnert, dass in Bezug auf diesen Punkt die Erklärung darauf abzielt, ein Umfeld zu schaffen, in welchem sich die Koalitionsfreiheit und die Anerkennung des effektiven Rechts auf Kollektivverhandlungen wirklich entfalten können. Wenn solche Voraussetzungen bestehen, liegt es an den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorgani-

sationen, ihre Koalitionsfreiheit nach ihrem Willen auszuüben. Die Arbeitgeber haben eine gewisse Qualitätsverbesserung des Berichtes begrüsst. Sie haben es jedoch bedauert, dass beim Kapitel über die internationalen Rahmenverträge der Akzent zu stark auf diesen Punkt gelegt wurde.

Die Frage der Entwicklung und Ausbildung der Humanressourcen wurde dieses Jahr in zweiter Lesung behandelt. Überraschend mussten die Arbeitgeber bei diesem Thema eine grosse Enttäuschung hinnehmen. Wie erwartet hat die Konferenz eine neue Empfehlung «betreffend die Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen» angenommen. Sie ersetzt die alte Empfehlung Nr. 150, die mit dem Übereinkommen Nr. 142 gekoppelt ist. Dieses wurde von der Schweiz ratifiziert. Die neue Empfehlung enthält positive Punkte, im Besonderen eine klare Definition der Verantwortung der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und des Staates, was Ausbildung betrifft. Der Text betont die Bedeutung der «Employability» und der Fähigkeit, als Unternehmer zu handeln, sowie lebenslange Bildung. Dennoch handelt es sich um einen extrem komplizierten Text, der mit vielen Wiederholungen behaftet und wenig praxisorientiert ist. Schliesslich hat die zuständige Kommission in diesen Text die Einfügung eines gewichtigen, aber unglücklichen Änderungsantrages angenommen, der die Staaten dazu auffordert, «den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen im Bereich der Ausbildung auf internationaler, nationaler, regionaler

und lokaler sowie auf sektoraler und betrieblicher Ebene zu fördern». Die Arbeitgebergruppe konnte diese Erwähnung der Kollektivverhandlung im Text nicht akzeptieren, denn es wird dabei weder auf die passende Verhandlungsebene noch auf die nationalen Gesetze und die Praxis Bezug genommen. Ausserdem haben die Regierungen nicht das Recht, die Kollektivverhandlungen zu befehlen, welche einzig Sache der Sozialpartner bleiben sollen. Insbesondere ist die Erwähnung der Kollektivverhandlung auf internationaler Ebene nicht akzeptabel, weil sie auf dieser Ebene nicht existiert, wie es die IAO versteht. Dieser entscheidende Punkt erklärt, warum die Gruppe der Arbeitgeber beschlossen hat, gegen die Annahme dieses Textes durch die Konferenz zu stimmen. Zu Recht hat sich die Schweizer Regierung in diesem Falle der Stimme enthalten. So verfügt diese neue Empfehlung über keine tripartite Unterstützung.

Eine allgemeine Diskussion war dieses Jahr der Frage der Wanderarbeitnehmer gewidmet. Die Diskussionen dieser Kommission waren schwierig und oft zwischen Herkunfts- und Zielländern der Wanderarbeitnehmer polarisiert. Die Kommission konnte dennoch in ihren Schlussfolgerungen auf die Entwicklung durch die Staaten von einem «nichtverbindlichen multilateralen Rahmen für Wanderarbeitnehmer in einer globalen Wirtschaft» verweisen. Der vorgeschlagene Rahmen anerkennt eindeutig die Souveränität der Mitgliedstaaten. Sein Ziel ist es, eine grössere Zusammenarbeit zwischen den Regierungen zu fördern, um die Migration in geordneter

Weise zu steuern. Dieser Rahmen sollte internationale Leitlinien betreffend optimale Praktiken in verschiedenen Bereichen der Migration beinhalten, beispielsweise um die illegale Schleusung von Migranten zu unterbinden oder die Übertragbarkeit der Sozialversicherungsansprüche zu vereinfachen, wenn sie Migranten in legaler Situation betrifft. Anlässlich dieser Diskussion haben die Arbeitgeber an den positiven Beitrag erinnert, den die Arbeitsmigration zur Entwicklung und zum Wirtschaftswachstum leistet. Sie haben die Wichtigkeit betont, gewisse aktuelle mit der Migration einhergehende Herausforderungen aufzunehmen, wie zum Beispiel diejenige, die mit der Zunahme der Zahl der illegalen Einwanderer verbunden ist.

Die Kommission für Entschliessungen tagte dieses Jahr, und nicht weniger als 16 Entschliessungsentwürfe lagen am Anfang der Arbeiten zur Auswahl vor. Die Arbeitgeber hatten als Gruppe einen Textentwurf betreffend «Demokratische Werte, gute Führung (Governance) und Transparenz in der globalisierten Wirtschaft» vorgelegt. Eine Gruppe von Arbeitnehmern hatte eine Resolution über die soziale Verantwortung der Unternehmen eingereicht. Dieser Text verlangte unter anderem die Verstärkung der Kompetenzen der «privaten Auditbeauftragten am Arbeitsort», was die Sozialverantwortung der Unternehmen betrifft. Schliesslich diskutierte die Kommission ausschliesslich über einen Entschliessungsentwurf betreffend der Förderung der Gleichheit zwischen Mann und Frau. Diese Debatten waren konstruktiv. Die Versuche, in den Text

Hinweise zum neuen Übereinkommen Nr. 183 betreffend Mutterschutz – das nur von 6 Ländern ratifiziert wurde – einzufügen, wurden von den Regierungen und den Arbeitgebern abgewehrt. Diese konnten die Zielrichtung des Textes auf die Frage der Frauen am Arbeitsplatz lenken und zusätzlich die Frage des Frauenunternehmertums einbringen. Der Schlusstext mit dem Titel «Entschliessung über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz» befasst sich grösstenteils mit den positiven Massnahmen, die zur Vermeidung der Geschlechterdiskriminierung getroffen werden können. Die Entschliessung ist ein Auftrag an die Träger der IAO (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Staaten) und wurde der Konferenz im Rahmen des Berichts der Kommission vorgelegt.

Die Kommission für die Durchführung der Normen hat 24 Einzelfälle überprüft. Dieses Jahr wurde ein einziges Land durch das Erwähnen in einem «Sonderparagraf» des Berichts sanktioniert. Die Arbeitgeber haben erneut auf einen Fall hingewiesen, dessen Gegenstand die Koalitionsfreiheit von Arbeitgebern in Verbindung mit dem Übereinkommen Nr. 87 war. Anlässlich der Generaldebatte – einer wichtigen Aussprache zu den allgemeinen Kommentaren der Sachverständigen – haben die Arbeitgeber zwar anerkannt, dass gewisse Fortschritte in Bezug auf Inhalt und Tragweite des Berichtes der Sachverständigen gemacht wurden. Dennoch haben sie auch betont, dass noch viel zu tun bleibe, damit sich dieser Bericht auf

das wirkliche Mandat der Sachverständigen beschränke. Zahlreiche Kommentare der Sachverständigen enthielten nämlich Werturteile und erweckten so den Eindruck, dass der Ausschuss der Sachverständigen das oberste Organ der IAO in Fragen der Kontrolle der Durchführung der Normen sei. Diese Kompetenz steht aber der Kommission für die Durchführung der Normen als ganzer zu, die eine tripartite Instanz ist.

Die Gesamtstudie war dieses Jahr dem Übereinkommen Nr. 122 betreffend die Beschäftigungspolitik – welches von der Schweiz zu Recht nicht ratifiziert wurde – gewidmet sowie den Aspekten, die sich im – von der Schweiz ratifizierten – Übereinkommen Nr. 142 auf die Beschäftigung beziehen. Die Arbeitgeber haben anlässlich der Debatte betont, dass diese Übereinkommen vor allem eine Promotions-Wirkung haben. Sie haben die Bedeutung von Beschäftigungspolitiken unterstrichen, welche zuerst die Möglichkeiten der Unternehmen verbessern, Arbeitsstellen zu schaffen. Diese Politiken sollten insbesondere eine genügende Flexibilität für die Unternehmen fördern. Sie sollten ausserdem die Individuen dazu ermutigen, sozial verantwortungsvoll zu handeln und eine Arbeit anzunehmen.

Zusammenfassend beurteilt ist die Konferenz dieses Jahr technisch gut abgelaufen. Die Arbeiten wurden nicht schwerwiegend von politischen Fragen gestört. Inhaltlich hat die Konferenz die Arbeitgeber enttäuscht, vor allem wegen der missglückten Empfehlung betreffend Humanressourcen.

Im Rahmen der Arbeiten der Eidgenössischen tripartiten Kommission für die IAO-Angelegenheiten wurden die Arbeitgeber über die Antwort der Schweizer Regierung an die IAO informiert. Sie betrifft die Klage, die vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) beim Ausschuss der IAO für Gewerkschaftsfreiheit gegen die Schweiz eingereicht worden war; der SGB erhebt die Anschuldigung, die Eidgenossenschaft verstosse gegen die Gewerkschaftsfreiheit. Zu Recht plädiert die Landesregierung für die Ablehnung der Klage durch die IAO. Der Arbeitgeberverband unterstützt die Stellungnahme der Regierung. Diese Angelegenheit war Gegenstand eines Zwischenberichtes vom Verwaltungsrat der IAO im November 2004. Diese Instanz hat die Schweiz eingeladen, zusätzliche Informationen vorzulegen und hat bis jetzt betreffend des Kerns der Klage keinen Entscheid getroffen.

Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)

Der Internationale Verband der Arbeitgeber ist die Organisation zur Verteidigung der Arbeitgeberinteressen auf internationaler Ebene in sozial- und beschäftigungspolitischen Angelegenheiten. Sein wichtigstes Tätigkeitsgebiet bleibt weiterhin die Internationale Arbeitsorganisation (IAO). Dennoch hält es die OIE für wichtig, ihren Blick auf die gesamte internationale Landschaft zu werfen. Tatsächlich erscheinen viele Fragen, die eines Tages die nationalen Arbeitgeberorganisationen beschäftigen werden, zuerst auf der internationalen Ebene, bevor sie wieder auf regionalem oder nationalem Niveau auftauchen. Auf diese Weise ist die Interaktion politischer Entwicklungen auf europäischem und internationalem Niveau heute ausgeprägter als früher in verschiedenen Gebieten, wie beispielsweise denen der sozialen Verantwortlichkeit der Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR).

Die Frage der CSR wird die Aufmerksamkeit der OIE für weitere Jahre beanspruchen. In einer wachsenden Zahl von internationalen Institutionen ist dieses Thema oft ein zentrales Element der Agenda zahlreicher Gruppen, seien dies NGO, Regierungen oder Unternehmen. Die OIE unterstützt die tripartite Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik als Grundlage der IAO für die Unternehmen im Bereich der CSR. Die OIE bestätigt auch klar, dass die IAO keinesfalls zu einer Organisation für Kontrolle und Prüfung freiwilliger Initiativen der Unternehmen unter dem Titel der CSR werden dürfe. Auf jeden Fall darf nicht

akzeptiert werden, dass den Unternehmen die Verantwortung für die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen oder anderer juristischer Instrumente auferlegt wird, die sich ausschliesslich an die Staaten richten.

Unter diesem Kapitel hat sich die OIE damals erfolgreich gegen das Projekt von Normen über die Verantwortlichkeit der Unternehmen im Bereich der Menschenrechte gewehrt, das von einer Unterkommission der Kommission für die Menschenrechte der Vereinten Nationen stammte. Eine von der Kommission selbst gefasste Entscheidung aus dem Jahr 2004 präzisiert deutlich, dass sie dieses Projekt nicht unterstützt und dass dieses keinerlei juristische Wirkung habe. Die Kommission prüft hingegen zurzeit einen neuen Bericht über die Tragweite und das juristische Statut von Initiativen und Normen in diesem Bereich, die bereits existieren.

Ein wichtiges Instrument der IAO ist die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die 1998 mit einem grossen Engagement der Arbeitgeber angenommen wurde. Die Folgemassnahmen dieser Deklaration werden im Rahmen eines Globalrapports abgesichert, der jedes Jahr präsentiert wird. Dieser Prozess, der die politischen Aspekte betrifft, ist völlig von den Kontrollmechanismen der Normen durch die IAO zu unterscheiden, welche die juristischen Aspekte betreffen, im Spezifischen die Verpflichtungen der Staaten, die ihnen aus den ratifizierten Konventionen erwachsen. Diese klare Unterscheidung vom Kontrollsystem der

Normen schafft einen grundlegenden Vorteil der Deklaration. Eine wichtige Aufgabe der OIE besteht darin, permanent dafür zu sorgen, dass dieser Vorteil nicht wieder in Frage gestellt wird. Die Versuchung ist für gewisse Kreise tatsächlich gross, diese Prinzipien der Deklaration in Richtung juristisch gültiger Verpflichtungen auszuweiten.

Die Versammlung der europäischen Mitglieder der OIE fand dieses Jahr auf Einladung des Verbandes der polnischen Arbeitgeber in Warschau statt. Unter den bei dieser Gelegenheit diskutierten Fragen ist speziell auf das Thema der sozialen Verantwortung der Unternehmen, die Rolle der Arbeitgeberorganisationen für die KMU und die Konsequenzen des Berichtes der Weltkommission der IAO über die soziale Dimension der Globalisierung für die Arbeiten der Organisation hinzuweisen. Die Generalversammlung der Internationalen Arbeitsorganisation hat Ende Mai 2004, am Vorabend der Internationalen Arbeitskonferenz, die Aufnahme des Arbeitgeberverbandes von Slowenien (ZDS) akzeptiert. Damit zählte die OIE Ende Dezember 2004 137 Arbeitgeberverbände aus 132 Ländern.

Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE)

Eine Delegation der UNICE traf am 22. Januar 2004 in Dublin mit dem irischen Premierminister und amtierenden Ratspräsidenten der EU zusammen. Präsident Strube erläuterte die prioritären Anliegen der europäischen Unternehmen an die irische Präsidentschaft. Insbesondere die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft müsse oberste Priorität für die EU haben. Wettbewerb sei der Schlüssel zu mehr Wachstum. Nur durch eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen könne das wirtschaftliche Potenzial der Gemeinschaft vollständig genutzt und Wirtschaftswachstum erreicht werden.

Am 25. und 26. März 2004 tagte der EU-Frühjahrgipfel in Brüssel. Es ging dabei insbesondere um die Überprüfung der Fortschritte des europäischen Reformprozesses, dessen Ziel es ist, Europa bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen (Lissabon-Strategie). Das Ergebnis nach vier Jahren europäischem Reformprozess ist ernüchternd: Lissabon war bislang ein Fehlschlag, die selbst gesetzten Reformziele sind weit entfernt. Dies vor allem daher, weil die Mitgliedstaaten ihre Hausaufgaben nicht gemacht haben. UNICE stellte im Vorfeld einen Forderungskatalog der Wirtschaft an die Akteure auf EU- und nationaler Ebene vor. Nur wenn die nötigen Reformen umgesetzt werden, können die Ziele der Lissabon-Strategie vor allem durch die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit erfüllt werden. Die UNICE forderte, dass endlich konkrete Taten auf EU- wie auf nationaler Ebene zur ent-

schlossenen Umsetzung der Lissabonner Reformagenda folgen. UNICE fordert den Europäischen Rat insbesondere auf, die Umsetzung der Empfehlungen des Kok-Berichts «Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen» voranzutreiben, um so der Beschäftigung den notwendigen neuen Schwung zu geben.

In ihrer Stellungnahme zur Arbeitszeitrichtlinie fordert die UNICE, die Arbeitszeitflexibilität zu erhöhen und keine neuen Belastungen einzuführen. Deswegen sprach sie sich auch für eine Ausweitung des Bezugszeitraums auf zwölf Monate als Grundregel und eine weitere Ausdehnungsmöglichkeit u. a. auf der Grundlage eines Tarifvertrags aus. Gleichzeitig sei es erforderlich, im Bereich des Arbeitszeitkonzepts eine klare Unterscheidung zwischen derjenigen Zeit, während der sich der Arbeitnehmer an der Arbeitsstelle ausruht, und derjenigen, während der er tatsächlich arbeitet, vorzunehmen. Zudem wurde die Wichtigkeit der «Opt-out»-Regelung für Unternehmen unterstrichen. In Bezug auf den Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor dem Hintergrund der Arbeitszeitrichtlinie nimmt die UNICE die Position ein, dass sich die Arbeitszeitrichtlinie mit Aspekten des Arbeitsschutzes befasst und somit für den Bereich der persönlichen Lebensplanung kein Raum ist.

Im Vorfeld des EU-Frühjahrgipfels fand am 25. März 2004 der dreigliedrige Sozialgipfel in Brüssel statt. Unter dem Vorsitz des irischen Ratspräsidenten diskutierten die europäischen Sozialpartnerorganisationen UNICE, CEEP und EGB

mit hochrangigen Vertretern von Rat und Kommission unter dem übergreifenden Thema «Towards a European partnership for change», wie der Lissabon-Strategie neue Antriebskraft gegeben werden kann. In einer gemeinsamen Erklärung wurde die Unterstützung für die Lissabon-Strategie bekräftigt. Der Umsetzung der Empfehlungen des Kok-Berichts soll auf dem nächsten dreigliedrigen Sozialgipfel im März 2005 besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die europäischen Sozialpartner stellten als gemeinsamen Beitrag zur Umsetzung der Lissabon-Strategie zwei Berichte für den Frühjahrgipfel vor:

- Zweiter Fortschrittsbericht zum freiwilligen Aktionsrahmen «Lebenslanges Lernen»
- Erster Bericht zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in den Mitgliedstaaten.

Im Mai 2004 beendeten die europäischen Sozialpartner im Rahmen des sozialen Dialogs erfolgreich ihre Verhandlungen über eine freiwillige, rechtlich nicht bindende Rahmenvereinbarung über arbeitsbezogenen Stress. Dieser Rahmenvereinbarung hat der UNICE-Rat der Präsidenten am 11. Juni 2004 zugestimmt. Sie wurde inzwischen von allen Unterzeichnerparteien (UNICE, UEAPME, CEEP, ETUC) endgültig ratifiziert.

Die Rahmenvereinbarung anerkennt die Komplexität des Stressphänomens. Nicht jeder Beschäftigte ist notwendigerweise von Stress betroffen. Es wird festgehalten, dass Stress keine Krankheit

ist, eine differenzierte Beschreibung von arbeitsbezogenem Stress nötig ist und die individuelle Unterschiedlichkeit von Reaktionen auf psychische Belastungen berücksichtigt werden muss. Phänomene wie Gewalt, Belästigung oder post-traumatischer Stress werden nicht behandelt. Es werden Vorgehensweisen vorgeschlagen, wie Stressprobleme identifiziert, vermieden oder reduziert werden können. Ziel ist, das Bewusstsein für das Phänomen Stress am Arbeitsplatz zu erhöhen und wirksam gegen negative Auswirkungen vorzugehen. Die Festlegung entsprechender Massnahmen liegt dabei beim Arbeitgeber. Diese freiwillige Rahmenvereinbarung berücksichtigt die besonderen Belange der KMU und bietet den notwendigen grossen Spielraum für die Umsetzung.

Der Präsident der UNICE hat am 9. September 2004 dem designierten Kommissionspräsidenten José Manuel Barroso das neue UNICE-Memorandum «Business vision for Europe: growth, jobs and prosperity for our future» überreicht. Darin wird nachdrücklich gefordert, die dringend nötigen Reformen voranzutreiben, um Europa wettbewerbsfähiger zu machen. Zentrale Forderungen von UNICE sind:

- ein Moratorium für alle sozialpolitischen Rechtsakte, die neue Belastungen für Unternehmen bedeuten würden
- die Umsetzung des EU-Entrepreneurship Action Plans
- die Anpassung der EU-Klima-Strategie an die internationale politische Situation

- die Einführung des EU-Patents
- die Annahme der Dienstleistungsrichtlinie
- die Öffnung der internationalen Märkte.

Angesichts der Erweiterung der EU um zehn neue Mitgliedstaaten fand am 6. Juli 2004 in Brüssel die UNICE-Konferenz «Enlargement – an opportunity for business» im Rahmen des UNICE-BOSMIP-Programms (Business Organisations as Single Market Integration Players) statt.

Im Rahmen des EU-UNICE-BOSMIP-Projektes hat die europäische Wirtschaft in den Jahren 2003/2004 einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung von Unternehmen und Verbänden in den neuen Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des gemeinsamen Besitzstandes in ausgewiesenen Bereichen wie beispielsweise der Sozialpolitik, dem Binnenmarkt und der Umwelt sowie Energiepolitik geleistet. Insgesamt wurden im Rahmen des EU-Projekts 30 Seminare für Entscheidungsträger in Brüssel und in den Hauptstädten der beteiligten Verbände in den alten und neuen Mitgliedstaaten durchgeführt.

Am 4. November 2004 fand ein ausserordentlicher dreigliedriger Sozialgipfel in Brüssel statt. Dabei wurde mit Wim Kok über den von der hochrangigen Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Wim Kok vorgelegten Bericht «Die Herausforderungen annehmen – die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung» diskutiert. Seitens der UNICE wurde die Enttäuschung der

Wirtschaft über den Kok-Bericht zum Ausdruck gebracht. Der Bericht enthalte nicht die von der Wirtschaft geforderte Fokussierung auf Wachstum und Beschäftigung. Er enthalte keine wesentlichen neuen Impulse für die Lissabon-Strategie.

Weitere internationale Aktivitäten

Das BIAC, das Wirtschafts- und Industriekomitee bei der OECD, vereinigt Wirtschafts- und Arbeitgeberorganisationen aus den 30 Mitgliedsländern der Organisation. Der Schweizerische Arbeitgeberverband nimmt insbesondere an den Arbeiten des Komitees für Beschäftigung, Arbeit und soziale Angelegenheiten (Elsa) sowie an den Aktivitäten des Bildungskomitees teil. Es geht darum, über den Kanal des BIAC die Auffassungen der Wirtschaft in die Organisation einzubringen, bei der nur Regierungen vertreten sind.

Das BIAC verfolgt über sein Komitee Elsa die Revisionsarbeiten an den Empfehlungen, die im Rahmen der OECD-Strategie für die Beschäftigung formuliert worden sind. Um den Standpunkt der Wirtschaft zu diesen Arbeiten einzubringen, hat es bei seinen Mitgliedern eine Umfrage über die Wirksamkeit der 1994 formulierten Empfehlungen durchgeführt. Für die Schweiz hat der Schweizerische Arbeitgeberverband in seiner Antwort auf diese Umfrage die Wichtigkeit hervorgehoben, die der Erhaltung eines flexiblen Arbeitsmarktes zukommt. – Dieser ist noch ein wichtiger Vorteil der Schweiz zur Förderung der Beschäftigung. Der Arbeitgeberverband hat gleichermassen auf die Wichtigkeit der Berufsbildung hingewiesen, die ihre praktische Ausrichtung bewahren muss. Die Annahme der Revision der Arbeitslosenversicherung in der Volksabstimmung wurde in diesem Zusammenhang ebenfalls erwähnt. Hinsichtlich der Arbeitskräfte-Migration hat der Arbeitgeberverband seine Unterstützung des Prinzips des freien Perso-

nenverkehrs mit den Staaten der EU und der EFTA in Erinnerung gerufen und darauf hingewiesen, dass über diesen Bereich hinaus nur eine Rekrutierung von qualifiziertem Personal erfolgen soll. Ausserdem wurde präzisiert, dass die Migration einerseits entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes, andererseits im Hinblick auf eine erfolgreiche Integration der Ausländer in der Schweiz erfolgen soll. Der Arbeitgeberverband hat gleichzeitig über seine Anstrengungen zur besseren Integration der Frauen im Arbeitsmarkt orientiert, insbesondere durch seine Aktion für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das BIAC nimmt an den Vorbereitungssitzungen der OECD teil, welche die Durchführung einer Erhebung über die Berufslehre und die Qualifikationen im Erwachsenenalter zum Ziel haben. Parallel dazu hat das Bildungskomitee des BIAC an einer Versammlung der OECD-Minister teilgenommen, die in Dublin zum Thema «Die Qualität der Bildung für alle verbessern» durchgeführt wurde.

Die Generalversammlung des BIAC fand im Mai 2004 in Paris statt. Das BIAC hat bei dieser Gelegenheit eine Stellungnahme über «die Stärkung des Wachstums in einer Zeit des demographischen Wandels» zuhanden des Ministerrates der OECD angenommen.

Beim Europarat verfolgt der Schweizerische Arbeitgeberverband als Beobachter der UNICE die Arbeiten des europäischen Komitees über die Migration.

Das Komitee trifft sich zwei Mal im Jahr und befasst sich mit der Situation der Migration in den Mitgliedsländern. Unter den behandelten Themen ist speziell hinzuweisen auf eine Studie über die Hindernisse der Migranten in irregulären Situationen beim Zugang zu den minimalen sozialen Rechten, auf ein Projekt für eine Empfehlung über das juristische Statut von Migranten, die zu Beschäftigungszwecken zugelassen werden, die Frage des juristischen Status von wandernden Studenten und auf das Problem der Zuwanderung von unbegleiteten Minderjährigen nach Europa.

Europäische Sozialcharta

In der Dezember-Session 2004 hat der Nationalrat beschlossen, die sozialistische parlamentarische Initiative von 1991 abzuschreiben, welche die Ratifikation der Europäischen Sozialcharta verlangte. Dieses Instrument, das die Ausdehnung des Sozialstaates verlangt, ist mit schweizerischem Recht nicht vereinbar.

Vorstandsausschuss

Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident (Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation)
Hubert Barde, Vizepräsident (Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie)
Josef Meier, Quästor (Verband Zürcherischer Kreditinstitute)
Philippe Baumann (Textilverband Schweiz)
Urs Berger (Schweizerischer Versicherungsverband)
Susy Brüscheiler (Freigewähltes Mitglied)
Jean Cavadini (Convention patronale de l'industrie horlogère suisse)
NR Charles Favre (Freigewähltes Mitglied)
Roberto Gallina (Associazione Industrie Ticinesi)
SR Helen Leumann-Würsch (Freigewähltes Mitglied)
NR Werner Messmer (Schweizerischer Baumeisterverband)
Hans-Peter Müller (Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller)
Markus Rappo (Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen)
Hans R. Rüegg (ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie)

Vorstand

Michel Barde (Freigewähltes Mitglied)
Richard Bhend (Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband)
Fritz Blaser (Ehrenmitglied)
Nicolas Brunshwig (Union des Associations patronales genevoises)
Angelo Eberle (Verband der Schweizer Druckindustrie)
Peter Edelmann (Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation)
Markus Fischer (Verband Schweizerischer Privatschulen)
Dr. Ronald Ganz (Erdöl-Vereinigung)
NR Hans Rudolf Gysin (Freigewähltes Mitglied)
Dr. James E. Haefely (Ehrenmitglied)
Dr. Matthias Hagemann (Verband SCHWEIZER PRESSE)
Edgar Heim (Chocosuisse, Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten)
Dr. Florian Hew (GastroSuisse, Verband für Hotellerie und Restauration)
Dr. Hans-Rudolf Imbach (Luzerner Industrievereinigung)
Thomas Isler (Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeber-Organisationen)
Marc R. Jaquet (Basler Volkswirtschaftsbund)
Rolf Kaufmann (Aargauische Industrie- und Handelskammer)
Prof. Dr. Moritz W. Kuhn (Verband Schweizerischer Versicherungsbroker)
Paul Kurrus (Swiss International Air Lines Ltd.)
Dr. Max Meyer (Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband, suissetec)
Philipp Moersen (Schweizer Brauerei-Verband)

Oliver Müller (Swissmechanic, Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe)
Dr. Hanspeter Rentsch (Convention patronale de l'industrie horlogère suisse)
Dr. Christian Rey (Schweizer Hotelier-Verein)
Dr. Guido Richterich (Ehrenmitglied)
Claudio Rollini (Swiss Cigarette)
Hans Rupli (Holzbau Schweiz)
Dr. Max Schlumpf (Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten)
Bruno Schwager (Swiss Retail Federation)
Jörg Schwander (Verband Schweizerische Ziegelindustrie)
Dieter Spiess (Verband Schweizerischer Schuhindustrieller)
Dr. Karl Stadler (Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell)
Dr. Claude Thomann (Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen)
Dr. Heinz Waser (Verband Zürcher Handelsfirmen)
Emil Weiss (Schweizerische Metall-Union)
Hanspeter Widmer (Verband der Personaldienstleister der Schweiz)
Peter G. Winter (SwissBeton, Fachverband für Schweizer Betonprodukte)

Revisoren

Martin Laupper (Schweizerischer Versicherungsverband)
Dr. Wolfgang Auwärter (ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie)

Geschäftsstelle

Dr. Peter Hasler, Direktor
Dr. Hans Rudolf Schuppisser, Vizedirektor
Alexandre Plassard, Mitglied der Geschäftsleitung
Dr. Hans Reis, Mitglied der Geschäftsleitung
Urs F. Meyer, Mitglied der Geschäftsleitung
Ruth Derrer Balladore, Mitglied der Geschäftsleitung
Jörg Wiler, Info-Assistent
Rosmarie Schelling
Käthi Singh
Margaret Secli
Eva Hov
Michèle Grollimund
Sonja Giardini

Branchenorganisationen des Arbeitgeberverbandes

a) Nahrungs-, Genussmittel und Getränke

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | Schweizer Brauerei-Verband | Engimattstrasse 11, Postfach 2124
8027 Zürich
Tel. 044 221 26 28
Fax 044 211 62 06
info@bier.ch |
| 2 | Chocosuisse, Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten | Münzgraben 6, Postfach
3000 Bern 7
Tel. 031 310 09 90
Fax 031 310 09 99
info@chocosuisse.ch |
| 3 | Swiss Cigarette | Rue de l'Hôpital 15
Case postale 1376, 1701 Fribourg
Tel. 026 425 50 50
Fax 026 425 50 55
chantal.aeby@swiss-cigarette.ch |

b) Textil und Bekleidung, Schuhe

- | | | |
|---|---|--|
| 4 | Textilverband Schweiz
(Gesamtverband der Schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie) | Beethovenstrasse 20, Postfach 2900
8022 Zürich
Tel. 044 289 79 79
Fax 044 289 79 80
contact@tvs.ch |
| 5 | Verband Schweizerischer Schuhindustrieller | Rössligasse 15, Postfach
4460 Gelterkinden
Tel. 061 981 41 81
Fax 061 985 96 03
info@schuhindustrie.ch |

c) Papier und Druck

- | | | |
|---|---|---|
| 6 | Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller | Bergstrasse 110, Postfach 134
8030 Zürich
Tel. 044 266 99 21
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch |
|---|---|---|

7 Viscom Schweizerischer Verband
für visuelle Kommunikation

Alderstrasse 40, Postfach
8034 Zürich
Tel. 044 421 28 28
Fax 044 421 28 29
visc.schweiz@viscom.ch

8 Verband der Schweizer Druckindustrie

Schosshaldenstrasse 20
3006 Bern
Tel. 031 351 15 11
Fax 031 352 37 38
office@vsd.ch

d) Chemie, Kunststoffe, Erdöl

9 Arbeitgeberverband Basler Pharma-,
Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Lautengartenstrasse 7
4052 Basel
Tel. 061 272 81 70
Fax 061 272 19 11
vbpcd@swissonline.ch

10 Kunststoff Verband Schweiz (KVS)

Schachenallee 29 C
5000 Aarau
Tel. 062 834 00 60
Fax 062 834 00 61
info@kvs.ch

11 Erdöl-Vereinigung (EV)

Löwenstrasse 25
8001 Zürich
Tel. 044 218 50 10
Fax 044 218 50 11
info@swissoil.ch

e) Baustoffe, Bauwirtschaft

12 Schweizerischer Baumeisterverband

Weinbergstrasse 49, Postfach
8035 Zürich
Tel. 044 258 81 11
Fax 044 258 83 35
verband@baumeister.ch

- | | |
|--|---|
| 13 Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec) | Auf der Mauer 11, Postfach 6340
8023 Zürich
Tel. 043 244 73 00
Fax 043 244 73 79
info@suissetec.ch |
| 14 Verband Schweizerische Ziegelindustrie (VSZ) | Elfenstrasse 19, Postfach
3000 Bern 16
Tel. 031 352 11 88
Fax 031 352 11 85
info@chziegel.ch |
| 15 Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten | Marktgasse 53
3011 Bern
Tel. 031 327 97 97
Fax 031 327 97 70
info@cemsuisse.ch |
| 16 Vereinigung schweizerischer Glasfabriken | Schützenmattstrasse 266, Postfach
8180 Bülach
Tel. 044 860 07 27
Fax 044 860 07 27
heidi.schlatter@vetropack.ch |
| 17 SwissBeton, Fachverband für Schweizer Betonprodukte | Kapellenstrasse 7
3011 Bern
Tel. 031 372 33 34
Fax 031 371 80 39
info@swissbeton.ch |

f) Holzbau, Möbel

- | | |
|---|---|
| 18 Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen | Hofwiesenstrasse 135
8057 Zürich
Tel. 044 253 63 93
Fax 044 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch |
| 19 Verband der Schweizer Möbelindustrie (SEM) | Einschlagweg 2
4932 Lotzwil
Tel. 062 919 72 42
Fax 062 919 72 49
info@sem.ch |

g) Metall, Maschinen und Apparate, Uhren

- | | | |
|----|--|---|
| 20 | ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie | Kirchenweg 4, Postfach
8032 Zürich
Tel. 044 384 42 00
Fax 044 384 42 50
b.stuessi@swissmem.ch |
| 21 | Schweizerische Metall-Union | Seestrasse 105, Postfach
8027 Zürich
Tel. 044 285 77 77
Fax 044 285 77 78
g.saladin@smu.ch |
| 22 | SWISSMECHANIC, Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe | Felsenstrasse 6, Postfach
8570 Weinfelden
Tel. 071 626 28 00
Fax 071 626 28 09
info@swissmechanic.ch |
| 23 | Convention patronale de l'industrie horlogère suisse | 65, Av. Léopold Robert, Case postale 339
2301 La Chaux-de-Fonds
Tel. 032 910 03 83
Fax 032 910 03 84
info@cpih.ch |

h) Dienstleistungen

- | | | |
|----|---------------------------------------|--|
| 24 | Verband Zürcherischer Kreditinstitute | Selnastrasse 30, Postfach
8021 Zürich
Tel. 044 229 28 29
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |
| 25 | Schweizerischer Versicherungsverband | C. F. Meyer-Strasse 14, Postfach 4288
8022 Zürich
Tel. 044 208 28 28
Fax 044 208 28 00
info@svv.ch |
| 26 | SWISS RETAIL FEDERATION | Marktgasse 50, Postfach
3000 Bern 7
Tel. 031 312 40 40
Fax 031 312 40 41
swissretail@bluewin.ch |

- | | | |
|----|---|---|
| 27 | Verband der Personaldienstleister der Schweiz (VPDS) | Stettbachstrasse 10
8600 Dübendorf
Tel. 044 388 95 40
Fax 044 388 95 49
info@vpds.com |
| 28 | GastroSuisse, Verband für Hotellerie und Restauration | Blumenfeldstrasse 20, Postfach
8046 Zürich
Tel. 044 377 51 11
Fax 044 377 55 90
direktion@gastrosuisse.ch |
| 29 | Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV | Alderstrasse 40, Postfach
8034 Zürich
Tel. 044 421 28 00
Fax 044 421 28 18
martin.jann@swissbooks.ch |
| 30 | Verband Schweizerischer Privatschulen | Hotelgasse 1, Postfach 245
3000 Bern 7
Tel. 031 328 40 50
Fax 031 328 40 55
info@swiss-schools.ch |
| 31 | Verband SCHWEIZER PRESSE | Baumackerstrasse 42, Postfach
8050 Zürich
Tel. 044 318 64 64
Fax 044 318 64 62
contact@schweizerpresse.ch |
| 32 | Schweizer Hotelier-Verein | Monbijoustrasse 130, Postfach
3001 Bern
Tel. 031 370 41 11
Fax 031 370 44 44
shv@swisshotels.ch |
| 33 | Verband Schweizerischer Versicherungsbroker (SIBA) | Gubelstrasse 11
6300 Zug
Tel. 044 254 99 70
Fax 044 254 99 60
info@siba.ch |

i) Informatik

34 Schweizerischer Wirtschaftsverband
der Informations-, Kommunikations- und
Organisationstechnik (SWICO)

Technoparkstrasse 1
8005 Zürich
Tel. 044 445 38 11
Fax 044 445 38 01
info@swico.ch

k) Gesundheit

35 H + Die Spitäler der Schweiz

Lorrainestrasse 4 A
3013 Bern
Tel. 031 335 11 11
Fax 031 335 11 70
geschaeftsstelle@hplus.ch

Regionalorganisationen des Arbeitgeberverbandes

- | | |
|---|---|
| 36 Aargauische Industrie- und Handelskammer | Entfelderstrasse 11, Postfach
5001 Aarau
Tel. 062 837 18 18
Fax 062 837 18 19
info@aihk.ch |
| 37 Arbeitgeberverband Kreuzlingen
und Umgebung | Hauptstrasse 39
8280 Kreuzlingen
Tel. 071 678 10 10
Fax 071 672 55 47
kapfhamer@agvkreuzlingen.ch |
| 38 Kantonalverband Bernischer
Arbeitgeber-Organisationen | Kapellenstrasse 14, Postfach 6916
3001 Bern
Tel. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch |

mit folgenden Unterorganisationen:

- | | |
|--|---|
| ■ Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion
Burgdorf-Emmental, c/o SEEWER AG | Heimiswilstrasse 42
3400 Burgdorf
Tel. 034 420 81 11
Fax 034 420 81 99
barbara.saner@ch.rondodoge.com |
| ■ Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion
Lyss-Aarberg und Umgebung | Postfach 4225
2500 Biel 4
Tel. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch |
| ■ Arbeitgebersektion des Handels- und
Industrievereins Biel | Postfach 4225
2500 Biel 4
Tel. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch |

- Wirtschaftsverband Oberaargau
Melchnastrasse 1
Postfach 1357
4901 Langenthal
Tel. 062 922 71 33
Fax 062 922 09 87
mark.hess@ad-vocate.ch

- Arbeitgeber-Verband von Thun
und benachbarten Gebieten AGV
Frutigenstrasse 2
3601 Thun
Tel. 033 222 23 57
Fax 033 222 48 05
elhuwe@bluewin.ch

- Verband der Arbeitgeber
der Region Bern (VAB)
Kapellenstrasse 14, Postfach 6916
3001 Bern
Tel. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch

- 39 Chambre vaudoise du commerce
et de l'industrie
47, av. d'Ouchy, Case postale 315
1001 Lausanne
Tel. 021 613 35 35
Fax 021 613 35 05
direction@cvci.ch

- 40 Union des Industriels Valaisans
Maître Frédéric Delessert
Case postale 2106
1950 Sion 2
Tel. 027 323 29 92
Fax 027 323 22 88
frederic.delessert@avocats-notaires.ch

- 41 Basler Volkswirtschaftsbund
Aeschenvorstadt 71, Postfach
4010 Basel
Tel. 061 205 96 00
Fax 061 205 96 09
bvb@bvb.ch

- 42 Union des Associations
patronales genevoises
98, rue de Saint-Jean
Case postale 5033, 1211 Genève 11
Tel. 022 715 32 15
Fax 022 738 04 34
uapg@uapg.ch

- | | |
|--|---|
| 43 Zuger Industrie-Verband | Rittmeyer AG
Postfach 2558, 6302 Zug
Tel. 041 767 15 25
Fax 041 767 10 70
fritz.wendel@rittmeyer.com |
| 44 Industrie- und Handelsverband
Grenchen und Umgebung | Dr. Niklaus Studer
Dammstrasse 14, Postfach 1057
2540 Grenchen
Tel. 032 654 99 00
Fax 032 654 99 01
info@ihvg.ch |
| 45 Chambre neuchâteloise
du commerce et de l'industrie | 4, rue de la Serre, Case postale 2012
2001 Neuchâtel
Tel. 032 722 15 15
Fax 032 722 15 20
pierre.hiltpolt@cci.ch |
| 46 Chambre fribourgeoise du commerce,
de l'industrie et des services | Route du Jura 37
1706 Fribourg
Tel. 026 347 12 20
Fax 026 347 12 39
info@cfcis.ch |
| 47 Vereinigung zürcherischer
Arbeitgeber-Organisationen | Selnaustrasse 30, Postfach
8021 Zürich
Tel. 044 229 28 29
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |
| 48 Vereinigung zürcherischer
Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI) | Bergstrasse 110
8032 Zürich
Tel. 044 266 99 36
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch |

mit folgenden Unterorganisationen:

- Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)

Neumarkt 15, Postfach 905
8401 Winterthur
Tel. 052 213 07 63
Fax 052 213 07 29
info@haw.ch

- Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes

c/o Gericke AG
Althardstrasse 120
8105 Regensdorf
Tel. 044 871 36 36
Fax 044 871 36 00
m.gericke@gericke.net

- Arbeitgebervereinigung Horgen und unterer Zürichsee

Stäubli International AG
zu Hd. Frau Elisabeth Straub
Poststrasse 5
8808 Pfäffikon SZ
Tel. 055 416 00 40
Fax 055 416 00 55
e.straub@staubli.com

- Industrie-Verband Zürich

Sika Schweiz AG
Herr Silvio Ponti
Tüffenwies 16–22
8048 Zürich
Tel. 044 436 44 40
Fax 044 436 45 75
ponti.silvio@ch.sika.com

- Arbeitgeberverband des Bezirkes Affoltern am Albis und Umgebung

Peter Strebel
SRM Präzisionsmechanik AG
Lindenmoosstrasse 10
8910 Affoltern a. A.
Tel. 044 763 43 30
Fax 044 763 43 39
strebel@srm-ag.ch

- Industrie-Arbeitgeber-Verein Wädenswil
und oberer Zürichsee

Dr. Fritz Störi
Störi & Co. AG, Postfach
8820 Wädenswil
Tel. 044 782 32 22
Fax 044 781 11 23
f.stoeri@stoerimantel.ch

- Industrievereinigung Weinland

c/o Isliker-Magnete AG
Im Bilg 7, 8450 Andelfingen
Tel. 052 305 24 25
Fax 052 305 25 35
christian_isliker@islikermagnete.ch

- Industrieverein Volketswil und Umgebung

c/o Frimsag AG
Höhacher-Weg 5, Postfach 717
8604 Volketswil
Tel. 044 945 10 05
Fax 044 945 49 03
info@ivv.ch

- Arbeitgeberverband Zürcher Oberland
und rechtes Seeufer

Willi & Partner AG
Postfach
8620 Wetzikon 1
Tel. 044 932 79 39
Fax 044 932 72 83
avzo@willi-partner.ch

- 49 Arbeitgeberverband Rorschach
und Umgebung

c/o Müller + Eckstein
Hauptstrasse 17, 9422 Staad
Tel. 071 855 77 66
Fax 071 855 77 37
s.mullis@advocat.ch

- 50 Industrie- und Handelskammer
St. Gallen-Appenzell

Gallusstrasse 16, Postfach
9001 St. Gallen
Tel. 071 224 10 10
Fax 071 224 10 60
sekretariat@ihk.ch

- | | |
|--|---|
| 51 Arbeitgeberverband Hinterthurgau | Rolf Traxler, c/o TRAXLER AG
Strickwarenfabrik, Postfach
8363 Bichelsee
Tel. 071 971 19 43
Fax 071 971 31 29
info@traxler.ch |
| 52 Arbeitgeber-Verband des Rheintals | Postfach 91
9435 Heerbrugg
Tel. 071 727 97 87
Fax 071 727 97 88
sekretariat@agv-rheintal.ch |
| 53 Luzerner Industrievereinigung | Postfach 3142
6002 Luzern
Tel. 041 410 68 89
Fax 041 410 52 88
info@hkz.ch |
| 54 Solothurner Handelskammer | Grabackerstrasse 6, Postfach
4502 Solothurn
Tel. 032 626 24 24
Fax 032 626 24 26
info@sohk.ch |
| 55 Associazione Industrie Ticinesi | Corso Elvezia 16, Casella postale 5130
6901 Lugano
Tel. 091 911 84 84
Fax 091 923 46 36
info@aiti.ch |
| 56 Handels- und Industriekammer
Appenzell-Innerrhoden | KUK AG, Hoferbad 12
9050 Appenzell
Tel. 071 788 38 10
Fax 071 788 38 18
hkoster@kuk.ch |
| 57 Arbeitgeber-Verband
Sarganserland-Werdenberg | Fabrikstrasse 27
Postfach 63
9472 Grabs
Tel. 081 772 23 23
Fax 081 771 43 48
c.eggenberger@advisors.ch |

- | | |
|---|---|
| 58 Verband Zürcher Handelsfirmen | Waisenhausstrasse 4
8001 Zürich
Tel. 044 211 40 58
Fax 044 211 34 92
vzh@bluewin.ch |
| 59 Arbeitgeber-Verband See und Gaster | Hanfländerstrasse 67, Postfach 1539
8640 Rapperswil
Tel. 055 210 16 73
Fax 055 210 45 86
hofmann-partner@bluewin.ch |
| 60 Chambre de commerce
et d'industrie du Jura | 23, rue de l'Avenir, Case postale 274
2800 Delémont 1
Tel. 032 421 45 45
Fax 032 421 45 40
ccjura@cci.ch |
| 61 Handelskammer und
Arbeitgeberverband Graubünden | Hinterm Bach 40
7002 Chur
Tel. 081 254 38 00
Fax 081 254 38 09
info@hkgr.ch |
| 62 Industrie- und Handelskammer
Thurgau IHK | Schmidstrasse 9, Postfach 396
8570 Weinfelden
Tel. 071 622 19 19
Fax 071 622 62 57
info@ihk-thurgau.ch |
| 63 Arbeitgeber-Verband Basel | Bäumleingasse 18
4051 Basel
Tel. 061 272 76 92
Fax 061 272 73 25
info@agv-bs.ch |

Einzelmitglieder des Arbeitgeberverbandes

Swisscom AG

3050 Bern
Tel. 031 342 80 73
Fax 031 342 15 48
bianca.morano@swisscom.com

Swiss International Air Lines Ltd.

Postfach
4002 Basel
Tel. 061 582 00 00
Fax 061 582 33 33
paul.kurrus@swiss.com

