



MEDIENKONFERENZ:

«FÜR LOHNFREIHEIT, KÜNDIGUNGSFREIHEIT
UND INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT»
FREITAG, 25. MÄRZ 2011, HOTEL BELLEVUE PALACE, BERN

Inhalt der Medienmappe

- Medienmitteilung
- **«Den freien Arbeitsmarkt verteidigen – die Sozialwerke nachhaltig sanieren!»**
Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband
Referat im Wortlaut
- **«Nein zur Mindestlohn-Initiative und zur 1:12-Initiative»**
Wolfgang Martz, Vizepräsident Schweizerischer Arbeitgeberverband
Referat im Wortlaut
- **«Nein zu den Angriffen auf die Kündigungsfreiheit»**
Thomas Daum, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband
Referat im Wortlaut
- **«Ja zur nachhaltigen IV-Revision und zur Integration in den Arbeitsmarkt»**
Prof. Dr. Roland A. Müller, Geschäftsleitung Schweizerischer Arbeitgeberverband
Referat im Wortlaut
- Folien



Eigentümer oder Aktionäre. Diese müssten selber für die gesellschaftliche Akzeptanz der Lohnstrukturen sorgen.

Keine unnötige Verschärfung des Kündigungsschutzes

Direktor Thomas Daum stellte fest, dass die Kündigungsfreiheit gegen neue Angriffe verteidigt werden müsse. «Denn nur ein liberales Arbeitsrecht», so Thomas Daum, «kann Stellen schaffen und erhalten.» Der SAV lehnt darum die Verschärfung des Kündigungsschutzes ab, die im Entwurf für die Revision des Arbeitsvertragsrechts (336 ff. OR) vorgeschlagen wird. Diese sieht vor, dass der Höchstbetrag von Entschädigungen bei missbräuchlichen oder ungerechtfertigten Kündigungen von sechs auf zwölf Monatslöhne erhöht wird. Zudem sollen Arbeitnehmervertreter/innen nicht mehr aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden können.

Die Verdoppelung des Höchstbetrags für Entschädigungen ist unbegründet. Die heutige Regelung reicht gemäss Gerichtspraxis aus, um missbräuchliche Kündigungen zu sanktionieren. Kommt dazu: Bereits sechs Monatslöhne sind für viele KMU eine grosse Belastung. Eine Erhöhung auf 12 Monate hätte laut Thomas Daum gravierende Folgen: «Viele Firmen würden wegen der Risiken sogar auf gerechtfertigte Kündigungen verzichten. Diese faktische Einschränkung der Kündigungsfreiheit ist klar abzulehnen.» Auch der Versuch, jede Entlassung von Arbeitnehmervertretern aus wirtschaftlichen Gründen zu verbieten, sei verfehlt. Im Extremfall könne der Arbeitgeber selbst dann nicht kündigen, wenn es gar keine Arbeit mehr gebe. Eine Gesetzesänderung würde zudem sozialpartnerschaftliche Lösungen bei Entlassungen verunmöglichen. Das sei der falsche Weg, so Thomas Daum: «Der Gesetzgeber sollte den Sozialpartnern den Vortritt lassen.»

Sanierung der Sozialwerke beschleunigen, Menschen mit Behinderung eingliedern

Statt den Arbeitsmarkt mit neuen Regulierungen einzuschränken, fordert der SAV die Politik auf, die nachhaltige Sanierung der Sozialwerke voranzutreiben. Mit der Revision der Arbeitslosenversicherung konnte eine wichtige Reform abgehakt werden. Bei der AHV, der Krankenversicherung, der Unfallversicherung und der beruflichen Vorsorge kommt der Reformprozess aber kaum voran. Angesichts der demografischen Herausforderungen ist eine Beschleunigung unabdingbar.

Immerhin hat das Parlament die erste Etappe der IV-Revision (6a) verabschiedet. Ein zentrales Ziel dabei ist die «Eingliederung aus der Rente». Rund 17'000 Rentenbezüger sollen ins Erwerbsleben zurückgeführt werden. «Das ist sicher ein ambitiöses Ziel», erklärte Roland A. Müller, Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Sozialpolitik. Aber die nötige Sanierung der hoch verschuldeten IV lasse keine andere Wahl. Damit das Ziel erreicht werden könne, müssten auch die Arbeitgeber ihren Beitrag leisten – mit neuen Integrationsmassnahmen wie Arbeitsversuchen und Auffanglösungen. Der SAV sei bereit, sich für die nötige Sensibilisierung aller Beteiligten einzusetzen, bekräftigte Roland A. Müller.

Weitere Auskünfte und Rückfragen:

Thomas Daum, Direktor: Mobile-Nr. 079 438 06 61, Mail: daum@arbeitgeber.ch

Roland A. Müller, Leiter Sozialpolitik und Sozialversicherungen:
Mobile-Nr. 079 220 52 29, Mail: mueller@arbeitgeber.ch



Medienkonferenz vom 25. März 2011

«Für Lohnfreiheit, Kündigungsfreiheit und Integration in den Arbeitsmarkt»

Es gilt das gesprochene Wort

Den freien Arbeitsmarkt verteidigen – die Sozialwerke nachhaltig sanieren!

Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die Schweizer Wirtschaft präsentiert sich bereits wieder in einer erstaunlich guten Verfassung. Das Bruttoinlandprodukt wächst deutlich schneller als noch vor einem Jahr von den meisten Auguren erwartet, und die Arbeitslosigkeit ist rascher zurückgegangen als von vielen befürchtet. Dazu einige aktuelle Zahlen: Das Seco schätzt das BIP-Wachstum im Jahr 2010 auf 2,6 Prozent – erwartet waren 1,4 Prozent. Die Konjunkturforscher der ETH haben ihre Prognose für das BIP-Wachstum im laufenden Jahr jüngst von 1,7 auf 2 Prozent angehoben, das Seco korrigierte von 1,5 auf 2,1 Prozent und das Institut BAK Basel erhöhte gar von 1,7 auf 2,4 Prozent.

Wachsende Beschäftigung – notwendige Arbeitsmarktöffnung

Die Zahl der Beschäftigten nahm 2010 um 1,2 Prozent zu und erreichte einen höheren Stand als vor der Rezession. Im Gegenzug reduzierte sich die Arbeitslosenquote von 4,4 Prozent im Dezember 2009 auf 3,8 Prozent im Dezember 2010; sie ist im Februar weiter auf 3,6 Prozent gefallen. Zur Erinnerung: Noch vor einem Jahr rechnete das Staatssekretariat für Wirtschaft Seco für 2010 und 2011 mit durchschnittlichen Arbeitslosenquoten von 4,3 bzw. 4,2 Prozent. In seiner neuesten Prognose erwartet das Seco für 2011 einen Jahresdurchschnitt von 3,2 Prozent.

Die Mehrzahl der Unternehmen beurteilt die Auftragslage für 2011 optimistisch; in manchen Branchen ist bereits wieder ein Mangel an spezialisierten Fachkräften feststellbar. Im 4. Quartal meldeten insgesamt bereits 29,2 Prozent der Firmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften (Beschäftigungsbarometer des BFS). Im verarbeitenden Gewerbe und bei der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) waren es 40 Prozent und bei den Finanzdienstleistern 45 Prozent! Diese Zahlen machen deutlich, dass die Schweizer Arbeitgeber stark auf die Rekrutierung von entsprechenden Arbeitskräften im Ausland angewiesen sind. Der freie Personenverkehr mit der EU und genügend Kontingente für besonders qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten sind für die Entwicklung unserer Wirtschaft unabdingbar.

Konjunkturrisiken

Dennoch wäre es falsch, jetzt einfach einen andauernden und gesicherten Aufschwung zu erwarten. Denn die Erholung der Konjunktur steht nach wie vor auf unsicheren Füßen. Das gilt insbesondere für alle exportorientierten Branchen und den Tourismus, die mit der andauernden Frankenstärke und zum Teil massiv schwindenden Margen zu kämpfen haben. Und wie eine positive Entwicklung wieder auf die andere Seite kippen kann, zeigen die jüngsten weltpolitischen Ereignisse. Die Krisen in Nordafrika oder die Katastrophe in Japan verdeutlichen, dass solche Schockwellen sofort auf Wirtschaft und Konjunktur zurückschlagen können. Weltweit – und auch in der Schweiz. Höhere Erdölpreise, Einbrüche an den Börsen oder die nach wie vor aktuelle Schuldenkrise in der EU sind nur einige der Risiken, die den wirtschaftlichen Aufschwung wieder abwürgen könnten.



Sechs Wochen Ferien: Unnötig und ein falsches Signal

Es ist deshalb umso wichtiger, dass wir die guten Rahmenbedingungen für die Unternehmen und Beschäftigten in unserem Land nicht unnötig einschränken. Das gilt insbesondere für den Arbeitsmarkt. Der Schweizerische Arbeitgeberverband begrüsst deshalb den Entscheid des Parlaments, die Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» von Travail Suisse zur Ablehnung zu empfehlen.

Diese Initiative ist für die Mehrzahl der Beschäftigten unnötig, und sie schränkt den Spielraum für sozialpartnerschaftliche Lösungen ein. Schon heute profitieren viele Arbeitnehmende von Gesamtarbeits- und Firmenregelungen, die weit über das gesetzliche Minimum von vier Wochen hinausgehen. Von einem Feriendefizit der Beschäftigten kann deshalb nicht die Rede sein, zumal sie auch im internationalen Vergleich gut abschneiden. Die guten Ferienbedingungen in der Schweiz sind in sozialpartnerschaftlichen Lösungen auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der einzelnen Branchen und Unternehmungen abgestimmt. Eine Einschränkung dieser Flexibilität durch eine Anhebung des gesetzlichen Ferienanspruchs wäre für die Vertragsautonomie der Sozialpartner und für den Arbeitsmarkt schädlich. Die Forderung nach einem gesetzlichen Ferienanspruch von sechs Wochen für alle Arbeitnehmenden setzt zudem ein falsches Signal für die Entwicklung der bereits hohen schweizerischen Arbeitskosten. Wenn diese weiter ansteigen, schadet dies der Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsstandorts Schweiz.

Schädliche Arbeitsmarktregulierungen – Reformstau bei den Sozialwerken

Auch die von linker Seite und Gewerkschaften geplanten Angriffe auf die Lohngestaltungs-Freiheit der Unternehmen lehnt der Schweizerische Arbeitgeberverband ab. Konkret geht es um die Mindestlohn-Initiative und die 1:12-Initiative der Juso zur Einführung von Lohnobergrenzen. Wolfgang Martz, unser Vizepräsident, wird Ihnen das näher erläutern. Ebenfalls kein Verständnis haben wir für die geplante Verschärfung des Kündigungsschutzes. Dazu wird Thomas Daum, unser Direktor, Stellung nehmen.

Statt den flexiblen Arbeitsmarkt mit neuen Regulierungen einzuschränken, sollten wir die gute Wirtschaftslage nutzen, um die nachhaltige und langfristige Sanierung der Sozialwerke voranzutreiben. Mit der Revision der Arbeitslosenversicherung konnte ein wichtiger Punkt in der Reform-Agenda abgehakt werden, und die IV-Revision 6a hat zumindest das Parlament passiert. Dagegen stehen wir bei der AHV nach zehnjährigen Revisionsarbeiten wieder auf Feld eins und kommen die Reformen bei der Krankenversicherung, der Unfallversicherung und der beruflichen Vorsorge kaum voran. Angesichts der demografischen Herausforderungen, die fast alle Sozialwerke betreffen, ist eine Beschleunigung des Reformprozesses unabdingbar. Die Gewerkschaften wollen dagegen bremsen. Sie unterstellen z.B., bei der AHV werde die Entwicklung vom Bund mit politischer Absicht systematisch dramatisiert. In der Tat haben sich die AHV-Finzen im letzten Jahrzehnt wegen des starken Wachstums und der grossen Zuwanderung besser entwickelt als erwartet. Aber wenn man sieht, wie stark und schnell sich das lange fast stabile Verhältnis zwischen Rentnern und Aktiven in den nächsten verschlechtern wird – dann ist der kritische Trend klar. Darauf müssen wir rechtzeitig reagieren – damit wir nicht zu sozialpolitisch unerwünschten Hau-Ruck-Übungen gezwungen werden.

Umbau der IV zur Integrationsversicherung: Auch die Arbeitgeber sind gefordert

Ein zentrales Anliegen der IV-Revision 6a ist die «Integration aus der Rente». Rund 17'000 Rentenbezüger sollen wieder ins Erwerbsleben zurückgeführt werden. Das ist sicher ein ambitioniertes Ziel, zu dessen Erreichung selbstverständlich auch die Arbeitgeber ihren Beitrag leisten müssen. Die mit der Revision neu geschaffenen Integrationsmassnahmen werden sie dabei entscheidend unterstützen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist seinerseits gewillt, sich für die nötige Sensibilisierung aller Beteiligten einzusetzen. Mehr dazu erfahren Sie im Referat von Roland A. Müller.



Medienkonferenz vom 25. März 2011

«Für Lohnfreiheit, Kündigungsfreiheit und Integration in den Arbeitsmarkt»

Es gilt das gesprochene Wort

Nein zur Mindestlohn-Initiative und zur 1:12-Initiative

Wolfgang Martz, Vizepräsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt die gesetzliche Festlegung von Mindestlöhnen und Lohngrenzen entschieden ab. Die Festlegung der Löhne ist Sache der Unternehmen. Das dezentrale und flexible Lohnfindungssystem ist eine Stärke der schweizerischen Arbeitsmarktordnung und muss erhalten bleiben.

Die Mindestlohninitiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes hat zum Ziel, mittels eines neuen Art. 110a der Bundesverfassung Bund und Kantone den allgemeinen Auftrag zu geben, «Massnahmen zum Schutz der Löhne auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zu treffen». Dies soll durch die Förderung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV), welche Mindestlöhne festlegen, erreicht werden oder, wo dies nicht gelingt, durch die Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohnes. Am 25. Januar 2011 wurde die Unterschriftensammlung lanciert.

Vorteilhafte dezentrale Lohnfindung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt gesetzlich festgelegte Mindestlöhne entschieden ab. Die schweizerischen Lohnverhältnisse werden von stark dezentralisierten Lohnverhandlungen bestimmt. Die gesetzlichen Vorschriften über Löhne beschränken sich heute auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau sowie die Übernahme von schweizerischen Löhnen in Entsendeverhältnissen. In einigen wenigen Normalarbeitsverträgen wurden ebenfalls staatlich bestimmte Mindestlöhne festgelegt.

Die Lohnfindung wird in der Schweiz dem Markt und den Sozialpartnern überlassen. Verhandlungen über die Löhne gehören zum Kernauftrag der Sozialpartner. Zahlreiche Gesamtarbeitsverträge enthalten Lohnvorgaben, die von den Sozialpartnern ausgehandelt und auf die betroffenen Branchen oder Firmen zugeschnitten sind. Es handelt sich dabei in aller Regel um Mindestlöhne; darüber hinaus bleibt meistens noch erheblicher Raum für die Differenzierung der Effektivlöhne in den einzelnen Unternehmen. Die jährlichen Lohnanpassungen werden in den gleichen Strukturen verhandelt. Dieses dezentrale, differenzierungsfähige, flexible und weitgehend privat bestimmte Lohnfindungssystem ist eine Stärke der schweizerischen Arbeitsmarktordnung und hat sich über lange Jahre bewährt. Es muss erhalten bleiben.

Gegen einen faktischen GAV-Zwang

Die Gewerkschaften wollen die «Gesamtarbeitsverträge als Königsweg für anständige Löhne» beibehalten. Deshalb sollen Bund und Kantone den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen mit Mindestlöhnen fördern. Das tönt zunächst unverfänglich, erweist sich aber beim näheren Hinsehen als ein gefährlicher Weg zum indirekten Vertragszwang. Die Initianten nennen nämlich als Fördermassnahmen die GAV-Pflicht bei öffentlichen Aufträgen sowie die GAV-Pflicht bei Erteilung von Konzessionen und Finanzhilfen. Mit anderen Worten soll die Macht des Staates als Nachfrager von Gütern und Dienstleistungen oder als Träger hoheitlicher Funktionen dazu benutzt, bzw. missbraucht werden, um Arbeitgeber in einen GAV zu zwingen. Das geht viel weiter als die im Submissionswesen bekannte

Bindung des Staates an orts- und branchenübliche Arbeitsbedingungen und hebt auch die Regeln über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von GAV mit ihren Organisations- und Marktanteils-Quoren aus den Angeln. Folgt man der Logik der Initianten, müssten überdies alle bestehenden GAV Mindestlöhne definieren, wenn die unterstellten Arbeitgeber öffentliche Aufträge abwickeln wollen.

Man muss die Grenzen der vorgeschlagenen Verfassungsbestimmung nicht weiter ausloten, um zu erkennen, wie die deklarierte «Förderung» rasch in Zwang umschlagen kann. Für die Anhänger des Gesamtarbeitsvertrags als Instrument einer freien Sozialpartnerschaft ist eine solche Regelung unannehmbar. Die Sozialpartner sollen autonom bestimmen können, ob und mit welchem Inhalt sie GAV abschliessen. Es muss wie heute möglich bleiben, dass verschiedene GAV einen Mindestlohn festsetzen, während andere Branchen mit wichtigen GAV die Lohnverhandlungen auf die Firmenebene delegieren.

Hohe gesetzliche Mindestlöhne vernichten Arbeitsplätze

Neben der Förderung von Mindestlöhnen in den GAV will die Initiative einen, vom Bund erlassenen, gesetzlichen Mindestlohn einführen. Dieser soll für alle Arbeitnehmenden als zwingende Lohnuntergrenze gelten, womit natürlich auch die GAV-Löhne gesteuert werden. Bei der Festlegung des Mindestlohns orientieren sich die Initianten am Existenzbedarf gemäss SKOS-Richtlinien. Für besondere Arbeitsverhältnisse sind Ausnahmeregelungen möglich.

Der so vorgeschlagene Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde entspricht 4000 Franken – pro Monat bei einer 42-Stundenwoche. Dieser Ansatz – den die Kantone noch erhöhen könnten (!) – ist auch relativ gemessen viel höher als die Mindestlöhne in vergleichbaren europäischen Ländern. Dementsprechend würden nach Angaben der Initianten ca. 400'000 Beschäftigte (ca. 10% des Totals) zum Teil deutliche Lohnerhöhungen erhalten. Ein solch tiefgreifender Eingriff in die schweizerischen Lohnstrukturen würde sich negativ auf die Beschäftigung auswirken. Die betroffenen Arbeitsplätze würden zumindest teilweise in Frage gestellt.

Deutlich über dem Marktlohn liegende Mindestlöhne fördern die Wegrationalisierung bzw. den Export von Arbeitsplätzen und erschweren den Neu- und Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit. Werden die Löhne künstlich erhöht, so steigen in einem globalisierten Markt auch die Anforderungen an die Arbeitnehmenden; der Druck auf die Mitarbeitenden nimmt zu. Ein flächendeckender «Einheitstarif» führt überdies zu grösseren Verzerrungen der Wirtschafts- und Wettbewerbsstruktur. Leidtragende all dieser Negativ-Effekte sind gerade jene leistungs- bzw. qualifikationsschwächeren Personen, die angeblich mit Mindestlöhnen geschützt werden sollen.

Falscher Ansatz für den Sozialschutz

Da in der Marktwirtschaft die Lohnhöhe wesentlich von der Arbeitsproduktivität abhängt, kann nicht jeder Lohn existenzsichernd sein. Die Lebenshaltungskosten sind sehr unterschiedlich und hängen ab von der Familiengrösse und der geografischen Region. Der Lohn, der für eine Einzelperson genügt, reicht unter Umständen nicht für eine ganze Familie. Ein zweiter Lohn muss den fehlenden Teil ergänzen. Wo ausnahmsweise Löhne bzw. Haushaltseinkommen nicht ausreichen, gewährleistet in der Schweiz die Sozialversicherung oder die Sozialhilfe die Existenzsicherung. Gleichsam massgeschneiderte Konzepte tragen den unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener Risikogruppen und Einzelpersonen ausreichend Rechnung. Auf diesem Weg ist ein «garantiertes Mindesteinkommen» in der Schweiz bereits verwirklicht.

«1:12 – Für gerechte Löhne»

Die «Abzocker-Initiative» von Thomas Minder hat viele, zum Teil berechtigte Diskussionen über die Entschädigung von Top-Managern ausgelöst. Die Jungsozialisten nutzten die Gelegenheit und lancierten eine Volksinitiative unter dem Titel: «1:12 – Für gerechte Löhne». In der Bundesverfassung soll festgeschrieben werden, dass die Lohnspanne in einem Unternehmen das Verhältnis 1:12 nicht überschreiten darf. Süffig formuliert: Der oberste Chef soll in einem Monat nicht mehr verdienen als der Mitarbeiter mit dem tiefsten Lohn in einem ganzen Jahr. Legt man den vorgeschlagenen Mindestlohn von 4'000 Franken pro Monat zugrunde, dürfte der höchste Jahreslohn nicht über ca. 600'000 Franken liegen.

Das schweizerische Arbeitsrecht basiert auf der Vertragsautonomie von Arbeitgebern und bezieht daraus jene Flexibilität, die anerkanntermassen zu den wichtigsten Standortstärken der Schweiz zählt. Eingriffe in die Vertragsautonomie sind nur gerechtfertigt, wenn sie dem Schutz der Arbeitnehmenden und ihrer grundlegenden Interessen dienen. Die «1:12 – Initiative» verfolgt keines dieser Ziele, sondern will bestimmte Vorstellungen über «gerechte Lohnverhältnisse» rechtlich verankern. Einem solchen staatlichen Eingriff in die Lohnpolitik der Unternehmungen fehlt in einer liberalen Wirtschaftsordnung jede Legitimität. Er kann auch nicht mit der jüngsten Entwicklung der schweizerischen Managergehälter gerechtfertigt werden, nachdem die Lohnspreizung in der Schweiz zwar etwas grösser geworden, im internationalen Vergleich aber nach wie vor moderat ist. An der Spitze steht die Schweiz dagegen beim allgemeinen Lohnniveau!

Der flexible Regulierungsrahmen hilft nicht nur den angestammten schweizerischen Unternehmungen im internationalen Konkurrenzkampf. Er ist offensichtlich auch für neu zu ziehende Firmen attraktiv, die während der letzten Jahre einen starken Arbeitsplatzaufbau verzeichneten. Sie sind besonders an einem Arbeitsrecht interessiert, das ihnen genügend Freiraum zur international kompetitiven Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen lässt. Und für die Arbeitnehmer ist entscheidend, dass ihnen der relativ freie schweizerische Arbeitsmarkt sehr gute Beschäftigungschancen und Arbeitsbedingungen bietet. An einer Regulierung der Top-Löhne haben sie kein unmittelbares Interesse.

Die Lohnfestsetzung für die Topmanager ist nicht Aufgabe des Gesetzgebers, sondern obliegt den Eigentümern. Soweit das Eigentum bei Aktionären liegt, muss diesen mit der laufenden Aktienrechtsrevision die entsprechenden Kompetenzen und Instrumente gegeben werden. Bei der Wahrnehmung ihrer lohnpolitischen Verantwortung haben die Aktionäre auch grösstes Interesse, die gesellschaftliche Akzeptanz der Lohnstrukturen in Betracht zu ziehen.

Fazit: Keine Eingriffe in die Lohnpolitik!

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist dezidiert gegen staatliche Eingriffe in die Lohnpolitik. Sowohl gesetzliche Mindestlöhne wie gesetzliche Lohn-Grenzen widersprechen den Grundsätzen einer freiheitlichen Arbeitsmarktordnung. Deren Vorteile für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden dürfen nicht mit Regulierungen aufs Spiel gesetzt werden, wie sie in der Mindestlohninitiative und der 1:12-Initiative vorgesehen sind.



Medienkonferenz vom 25. März 2011

«Für Lohnfreiheit, Kündigungsfreiheit und Integration in den Arbeitsmarkt»

Es gilt das gesprochene Wort

Nein zu den Angriffen auf die Kündigungsfreiheit

Thomas Daum, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Mit schöner Regelmässigkeit wird versucht, den Grundsatz der Kündigungsfreiheit des Schweizerischen Arbeitsrechts einzuschränken. Anlass dazu sind meistens Forderungen nach einem zusätzlichen Schutz für einzelne Arbeitnehmergruppen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt alle Angriffe auf die Kündigungsfreiheit entschieden ab, denn ein liberales Arbeitsrecht erleichtert die Schaffung und den Erhalt von Stellen.

Flexicurity

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist überzeugt, dass in der Schweiz ein gutes Zusammenspiel zwischen Kündigungsschutz und Arbeitslosenversicherung mit dem Ziel der Wiedereingliederung nach einem Stellenverlust besteht. Wir engagieren uns insbesondere für das «Flexicurity-Konzept», wonach die Absicherung der Arbeitnehmenden gegen die Arbeitsmarktrisiken nicht durch zusätzliche Regulierungen des Arbeitsverhältnisses, vor allem Kündigungsschutznormen, sondern durch angemessene Versicherungsleistungen erfolgen soll.

Mit einer Verschärfung der Kündigungsbestimmungen würde der flexible Arbeitsmarkt eingeschränkt. Der Anreiz, in der Schweiz Arbeitsplätze zu erhalten oder zu schaffen, würde geringer, sei es für ausländische, sei es für inländische Investoren. Eine weitere Verrechtlichung des Arbeitslebens könnten die Eigeninitiative und die selbständigen Regelungen unter Sozialpartnern ersticken.

Ein Vergleich des schweizerischen Kündigungsrecht mit demjenigen anderer europäischer Länder zeigt, was längst bekannt ist: Das schweizerische System ist flexibler und nicht durch starre Kündigungsschutzregeln blockiert. Dadurch gehört die Schweiz auch für internationale Unternehmen zu den attraktivsten Ländern weltweit. Der Vorteil liegt aber nicht einseitig bei den Arbeitgebern. Weil das flexible Arbeitsrecht die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen fördert, profitieren die Arbeitnehmenden von sehr guten Beschäftigungschancen. Obwohl die schweizerische Arbeitsmarktordnung weitherum als Erfolgsmodell bezeichnet wird, stehen aktuell wieder verschiedene Einschränkungen der Kündigungsfreiheit zur Diskussion.

Höhere Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung

Der Bundesrat schlägt in einem Entwurf zur Revision des Arbeitsvertragsrechts vor, den Höchstbetrag der Entschädigung für missbräuchliche oder ungerechtfertigte Kündigungen (336 ff. OR) von sechs auf zwölf Monatslöhne zu erhöhen. Im Fokus stehen dabei ganz offensichtlich Kündigungen des Arbeitgebers, also Entlassungen. Es gibt keine genügenden Gründe für diese Erhöhung. Der Bundesrat erklärt vor allem nicht überzeugend, inwieweit sich die aktuelle Sanktionsordnung als ungenügend erwiesen hätte. Es entsteht vielmehr der Eindruck, er reagiere primär auf gewerkschaftlichen Druck, welcher durch eine Klage des Gewerkschaftsbunds bei der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) noch verstärkt wurde.

Der Bundesrat stellt in Frage, ob der heutige gesetzliche Höchstbetrag genüge, um gleichzeitig der Funktion der Wiedergutmachung zugunsten des missbräuchlich Entlassenen und der Funktion der Sanktion gegen den entlassenden Arbeitgeber gerecht zu werden. Er erwähnt dabei verschiedene Einzelfälle, in welchen das Bundesgericht auf den Höchstbetrag der Entschädigung erkannt hat. Dem gegenüber ergab aber eine Überprüfung der allgemeinen Gerichtspraxis, dass nur selten die maximale Entschädigung zugesprochen wurde. In mehr als 90 Prozent der Fälle bewegt sich die Entschädigung zwischen 1 und 3 Monatslöhnen. Offensichtlich reicht die Entschädigungsspanne nach geltendem Recht also aus, um den praktischen Fallkonstellationen gerecht zu werden. Es ist bezeichnend, dass der Bundesrat seine Kritik an der heutigen Regelung vor allem mit Blick auf die Abschreckung der Arbeitgeber entwickelt. Damit verschiebt er den Charakter der Entschädigung in unzulässiger Weise zur Unternehmerstrafe, während die Wiedergutmachung gegenüber dem zu Unrecht entlassenen Arbeitnehmer in den Hintergrund tritt.

Der bundesrätliche Vorschlag übersieht, dass sechs Monatslöhne für kleine und mittelgrosse Betriebe, welche in der Schweiz den grössten Teil der Unternehmen darstellen, eine beachtliche Summe sind. Eine Verdoppelung der Höchstgrenze hätte hier gravierende Folgen. Dies umso mehr, als die Missbräuchlichkeit einer Entlassung in aller Regel erst nach einem längeren Rechtsstreit feststeht. Um den daraus folgenden Risiken auszuweichen, werden viele Arbeitgeber auf an sich gerechtfertigte Kündigungen verzichten. Faktisch führt deshalb die Erhöhung der Entschädigungsgrenze zu einer Beschränkung der Kündigungsfreiheit weit über die Missbrauchsfälle hinaus. Sie ist deshalb klar abzulehnen.

Kein verschärfter Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter/innen

Im gleichen Revisionsentwurf will der Bundesrat den Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter/innen verschärfen. Er reagiert damit auf den Versuch der Gewerkschaften, dieses Anliegen mittels einer Klage bei der Internationalen Arbeitsorganisation durchzusetzen. Nach unserer Auffassung ist diese Klage unbegründet, zumal bei der Ratifikation der einschlägigen ILO-Konvention 98 im Jahr 1999 erklärt wurde, das schweizerische Recht stimme voll damit überein.

Nach geltendem Recht ist die Entlassung eines Arbeitnehmervertreters rechtsmissbräuchlich, wenn sie im Zusammenhang mit der rechtmässigen Ausübung einer gewerkschaftlichen Tätigkeit steht (OR Art. 336 Abs. 2). Will der Arbeitgeber einen gewählten Arbeitnehmervertreter entlassen, muss er beweisen, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hat. Erweist sich die Kündigung vor Gericht als rechtsmissbräuchlich, hat der Arbeitgeber eine Entschädigung zu bezahlen. Man wollte mit dieser Bestimmung «Retourkutschen» des Arbeitgebers gegen unbequeme Arbeitnehmervertreter verhindern. Neu soll eine Entlassung von Arbeitnehmervertretern nur noch aus begründetem, *in der Person des Arbeitnehmers* liegendem Anlass, möglich sein. Eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen, zum Beispiel bei Restrukturierungen, wäre damit nicht mehr möglich.

Der geltende erweiterte Kündigungsschutz ist unbestritten. Die Arbeitnehmervertreter sollen ihre Aufgabe gerade in schwierigen Zeiten ohne Angst ausüben können, deswegen entlassen zu werden. Der Versuch, jegliche Entlassung von gewählten Arbeitnehmervertretern aus wirtschaftlichen Gründen zu verbieten, schießt jedoch über das Ziel hinaus. Er räumt den Arbeitnehmervertretern eine nicht gerechtfertigte, zeitlich nicht begrenzte Sonderstellung ein. Er beschränkt zudem den Spielraum des Arbeitgebers, bei notwendigen Entlassungen neben wirtschaftlichen Aspekten die sozialen Kriterien auf alle Mitarbeitenden gleichermaßen anzuwenden. Im Extremfall kann der Vertrag des Arbeitnehmervertreters auch dann nicht aufgelöst werden, wenn keine Arbeit mehr vorhanden ist. Spätestens an diesem Punkt wird klar, dass die vorgeschlagene Änderung des Kündigungsrechts abgelehnt werden muss.

Auf sozialpartnerschaftliche Lösungen bauen

Verschiedene Gesamtarbeitsverträge, zum Beispiel die Vereinbarung in der MEM-Industrie, enthalten besondere Bestimmungen über die Entlassung von Arbeitnehmervertretern. Diese Regelungen sind auf die Aufgaben der Arbeitnehmervertretungen beim Vollzug des konkreten Gesamtarbeitsvertrags sowie auf den jeweiligen Charakter der Sozialpartnerbeziehungen zugeschnitten und gewährleisten einen angemessenen Schutz der betroffenen Funktionsträger. Durch die vorgeschlagene Gesetzesänderung würden diese sozialpartnerschaftlichen Lösungen in einem wichtigen Punkt obsolet. Das ist der falsche Weg. Vor allem wenn es um die Organisation und Regelung der kollektiven Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen geht, sollte der Gesetzgeber den Sozialpartnern den Vortritt lassen. Auch mit Blick auf diesen Grundsatz ist der Revisionsvorschlag zurückzuweisen.



Medienkonferenz vom 25. März 2011

«Für Lohnfreiheit, Kündigungsfreiheit und Integration in den Arbeitsmarkt»

Es gilt das gesprochene Wort

Ja zur nachhaltigen IV-Revision und zur Integration in den Arbeitsmarkt

Prof. Dr. Roland A. Müller

Mitglied der Geschäftsleitung, Leiter Sozialpolitik und Sozialversicherungen

Die Invalidenversicherung (IV) ist mit rund 15 Milliarden Franken verschuldet und schreibt einen Jahresverlust von über einer Milliarde Franken. Die Sanierung ist dringend. Der Bundesrat hat dazu einen Mehrstufen-Plan erstellt, der nun konsequent abzuarbeiten ist. Wegleitend ist dabei die Rückkehr der IV zu ihrer ursprünglichen Maxime «Eingliederung vor Rente», d.h. die IV soll (wieder) zu einer Integrationsversicherung werden. Mit der 5. IV-Revision wurde dieser Paradigmenwechsel eingeleitet, wobei vor allem Instrumente geschaffen wurden, um handycapierte Menschen im Arbeitsprozess zu behalten. Die 6. IV-Revision setzt den Umbau zur Integrationsversicherung fort und will namentlich die Einstellung von bisherigen Rentenbezüglern fördern. Mit solchen «Eingliederungen aus der Rente» soll von 2012 bis 2018 der Bestand von heute 250'000 (gewichteten) Renten um rund 5 Prozent, also 12'500, reduziert werden. Dieses Ziel ist ambitiös, jedoch nicht unmöglich. Zu seiner Erreichung braucht es die gemeinsame Anstrengung der Arbeitgeber, der IV-Stellen und der Betroffenen. Sie alle müssen sich bewusst sein, dass von ihnen ein wesentlicher Beitrag zur Beseitigung des strukturellen Defizits der IV bis zum Ablauf der Zusatzfinanzierung Ende 2017 verlangt wird.

Integrationsinstrumente der IV-Revision 6a

Der erste Teil der 6. IV-Revision, die so genannte IV-Revision 6a, wurde in der Frühjahrssession vom Parlament verabschiedet und soll – vorbehaltlich eines Referendums – per 1. Januar 2012 in Kraft treten. Im Zentrum steht das Ziel, vermehrt Behinderte in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Freie Arbeitsplätze sollen mit Behinderten besetzt werden, deren Beeinträchtigungen für die Stelle keine Rolle spielen oder mit geeigneten Integrationsmassnahmen der IV überwunden werden können. Dazu wird ein vielfältiges Instrumentarium bereitgestellt, das die negativen Anreize für Arbeitgeber und Betroffene, die heute der Eingliederung ins Erwerbsleben entgegenwirken, abbaut.

Arbeitsversuch und Auffangregelung

Um den Eingliederungserfolg zu erreichen, sieht die Revision u.a. die Möglichkeit eines so genannten «Arbeitsversuchs» während 180 Tagen vor. Dabei handelt es sich um eine Massnahme der IV und kein Arbeitsverhältnis. Der Arbeitsversuch ist daher für beide Seiten ohne Risiko. Der Arbeitgeber kann zudem – das ist vor allem für die Eingliederung von psychisch labilen Menschen wichtig – bei der Betreuung der Betroffenen auf die fachliche Unterstützung (Coaching) durch die IV-Stellen zählen. Arbeitsversuch, Betreuung und weitere Massnahmen bauen personalpolitische und finanzielle Risiken ab, welche bisher manche Arbeitgeber hinderten, eine Eingliederung zu versuchen. Für die Betroffenen sieht die Revision eine dreijährige Auffangregelung für den Fall vor, dass die Wiedereingliederung scheitert. Bei einer erneuten, gesundheitsbedingten Leistungseinbusse in dieser Dreijahres-Periode richtet die IV unbürokratisch und rasch eine Übergangsleistung aus und wird der Invaliditätsgrad neu überprüft. Damit wird den bisherigen Ängsten der Betroffenen, bei einem gescheiterten Wiedereingliederungsversuch die Rente zu verlieren, wirkungsvoll begegnet. Der Arbeitgeber seiner-

seits muss den Versicherungsfall nicht der Krankentaggeldversicherung melden und ist daher vor allfälligen Prämien erhöhungen oder einer Kündigung seiner Police geschützt.

Schlüsselfunktion der kantonalen IV-Stellen

Mit den geschilderten Massnahmen werden die Rahmenbedingungen für die Eingliederung von (Teil-)Invaliden sowohl für die Betroffenen wie für die Arbeitgeber grundlegend verbessert. Dabei liegt ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erreichung des angestrebten Eingliederungsziels in der Beziehung zwischen den Arbeitgebern und den kantonalen IV-Stellen. Letzteren obliegt es, im Prozess der Arbeitsvermittlung, also beim Matching zwischen Stellenprofil sowie Ausbildungs- und Eingliederungsprofil des Betroffenen, den «Feldkontakt» zu den Arbeitgebern herzustellen. Ähnlich wie den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in der Arbeitslosenversicherung kommt ihnen im Bereich der IV-Eingliederung eine zentrale Bedeutung zu. Auch private Stellenvermittlungsplattformen im Internet, wie z.B. www.myhandicap.ch («Jobs für Behinderte – Behinderte für Jobs»), tragen zur Verbesserung des erwähnten Matchings bei. Es ist zudem wichtig, in so genannten «Netzwerken Arbeit» (www.netzwerk-arbeit.ch) den Kontakt unter den Arbeitgebern, den IV-Stellen und privaten Eingliederungsinstitutionen (z.B. «IPT integration für alle» und «Profil – Arbeit & Handicap») auszubauen und zu koordinieren.

Sensibilisierung aller Stakeholder nötig

Neben den personell verstärkten kantonalen IV-Stellen müssen aber alle am Eingliederungsprozess beteiligten Stakeholder – Arbeitgeber, Betroffene und Mitarbeitende, ja auch die Gesellschaft als Ganzes – für die Aufgabe der Wiedereingliederung sensibilisiert und motiviert werden. Dafür sind gezielte Massnahmen in die Wege zu leiten, sei es über Verbände, Medien oder geeignete, andere Informationskanäle. Ein diesbezügliches Beispiel ist die Internetplattform www.compasso.ch, welche die Arbeitgeber über alle Eingliederungsaspekte informiert und Einzelbeispiele aufgezeigt.

Klares Commitment der Arbeitgeber zur Eingliederung Behinderter

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist überzeugt, dass die neuen gesetzlichen Instrumente und ein allgemeiner Mentalitätswechsel die freiwilligen Integrationsanstrengungen zum Erfolg führen werden. Es ist uns allen bewusst, dass die mit der 6. IV-Revision anvisierte Rückführung von ca. 17'000 Rentenbezügern ins Erwerbsleben ambitiös ist. Aber die Sanierung der IV lässt uns keine Wahl. Die Arbeitgeberschaft ist jedenfalls bereit, ihren Teil zur Umsetzung der Maxime «Eingliederung vor Rente» beizutragen. Um sie dabei zu unterstützen, muss das Massnahmenpaket der IV-Revision 6a rasch in der Praxis verfügbar sein. Das Parlament hat dazu mit der Verabschiedung der Vorlage in der Frühjahrssession die nötige Arbeit geleistet. Doch erste Gegner der Revision haben sich bereits zu Wort gemeldet und das Referendum angekündigt. Sollte dieses zustandekommen, wird die Inkraftsetzung wichtiger Integrations-Instrumente verzögert oder gar verhindert. Daran kann niemand ein Interesse haben, am allerwenigsten die Behinderten, deren Chancen zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zum vornherein kompromittiert würden.

Kann die IV-Revision 6a planmässig am 1. Januar 2012 in Kraft treten, dann ist noch ein grosser Informations- und Sensibilisierungsaufwand zu leisten, um den Arbeitgebern die neuen Eingliederungsmassnahmen nahe zu bringen. Neben den bereits erwähnten Aktivitäten wird der Schweizerische Arbeitgeberverband – zusammen mit Behörden und anderen Organisationen – in den kommenden Monaten zusätzliche Anstrengungen unternehmen, damit die verbesserten gesetzlichen Rahmenbedingungen bestmöglich für die Behinderten-Integration genutzt werden.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Für Lohnfreiheit, Kündigungsfreiheit und Integration in den Arbeitsmarkt

Medienkonferenz des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

Freitag, 25. März 2011, Hotel Bellevue Palace, Bern



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Den freien Arbeitsmarkt verteidigen – die Sozialwerke nachhaltig sanieren!

Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Medienkonferenz vom 25. März 2011, Hotel Bellevue Palace, Bern

Bezahlte Ferienwochen pro Jahr (2009, Durchschnitt, Vollzeitbeschäftigte)

	Wochen pro Jahr
<i>Nach Alter</i>	
21 bis 49 Jahre	4,8
50 bis 64 Jahre	5,6
<i>Nach Branchen</i>	
Baugewerbe	4,7
Handel	4,7
Gastgewerbe	4,8
Verarbeitendes Gewerbe	4,9
Gesundheitswesen/Sozialwesen	4,9
Verkehr/Telecom	5,0
Banken/Versicherungen	5,1
Öffentliche Verwaltung	5,1

Quelle: Bundesamt für Statistik

Medienkonferenz vom 25. März 2011

2



Nein zur Mindestlohn-Initiative und zur 1:12-Initiative

Wolfgang Martz, Vizepräsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Medienkonferenz vom 25. März 2011, Hotel Bellevue Palace, Bern

Monatliche Mindestlöhne und Verhältnis Mindestlohn zu Medianlohn in ausgewählten europäischen Ländern

	Monatliche Mindestlöhne 2011 in Euro	Verhältnis Mindestlohn zu Medianlohn 2008
Luxemburg	1'758	0.41
Irland	1'462	0.53
Niederlande	1'424	0.43
Belgien	1'415	0.51
Frankreich	1'365	0.63
UK	1'139	0.46
Griechenland	863	0.53
Spanien	748	0.45
<i>Mindestlohninitiative (CHF/Euro: 1.28)</i>	<i>3'125</i>	<i>0.69</i>
Quelle: Eurostat, OECD, Mindestlohninitiative		

Medienkonferenz vom 25. März 2011



4



Nein zu den Angriffen auf die Kündigungsfreiheit

Thomas Daum, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

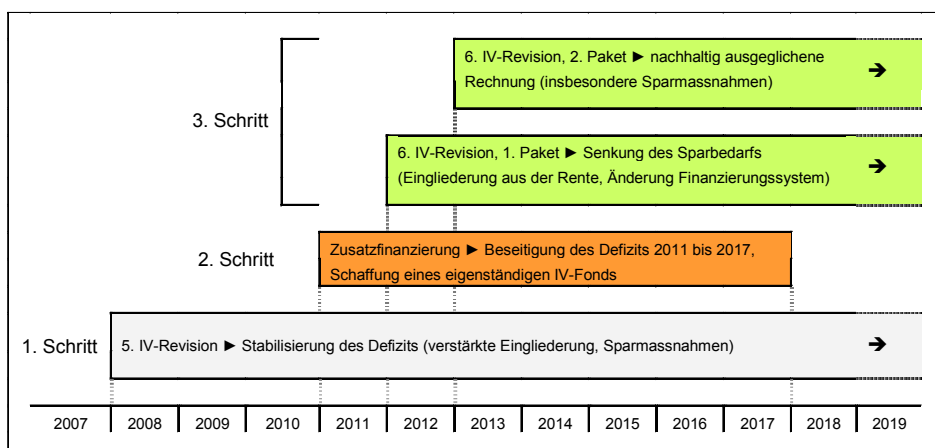
Medienkonferenz vom 25. März 2011, Hotel Bellevue Palace, Bern

Ja zur nachhaltigen IV-Revision und zur Integration in den Arbeitsmarkt

Prof. Dr. Roland A. Müller,
Geschäftsleitung Schweizerischer Arbeitgeberverband

Medienkonferenz vom 25. März 2011, Hotel Bellevue Palace, Bern

IV-Sanierungsplan

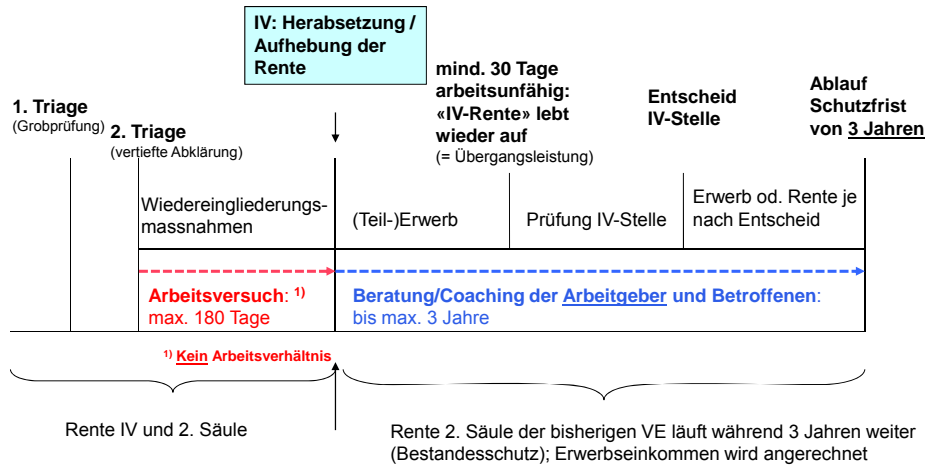


Quelle: BSV

Medienkonferenz vom 25. März 2011

7

Konzept der Reintegration nach der IV-Revision 6a



Quelle: BSV / SAV

2. Säule: Rente läuft weiter

Medienkonferenz vom 25. März 2011

8

Internet-Stellenvermittlungsplattform

**JOBS FÜR
BEHINDERTE
FÜR JOBS**



Medienkonferenz vom 25. März 2011

9

compasso // Berufliche Eingliederung – Informationsportal für Arbeitgeber

Sie suchen Informationen zum Umgang mit Mitarbeitenden, die eine veränderte Leistungsfähigkeit zeigen? Sie wollen einen Menschen mit Handicap einstellen? Oder Sie haben Fragen zu möglichen Unterstützungsangeboten, wenn Sie Arbeitnehmende beschäftigen, die gesundheitlich beeinträchtigt sind? Willkommen auf dem Informationsportal „compasso“.

Aktuell: «This-Priis» 2011 für Prang+Partner AG, Archplan und das Reisebüro Bettio. [Weitere Infos](#) >



Bestehende Arbeitsverhältnisse

Für eine erfolgreiche Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, deren Leistungsfähigkeit sich verändert hat, ist entscheidend, dass Sie frühzeitig handeln.

[Weitere Infos](#) >



Neueinstellungen

Für eine erfolgreiche Neueinstellung eines beeinträchtigten Mitarbeitenden ist entscheidend, dass Sie die vorhandenen Unterstützungsangebote kennen und optimal nutzen.

[Weitere Infos](#) >



So gelingt's!

compasso

Erfolgreiche Integration in der Praxis. Lesen Sie Fallbeispiele aus der ganzen Schweiz.

[Zu den Fallbeispielen](#) >

Patronat



SCHWEIZER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE INDIRIZZI DEGLI IMPRENDITORI

Compasso wird unterstützt durch



Helsana



Die Mobiliar
Versicherungen & Vorsorge

SUVACARE



SUVACARE

Swiss Re



Swiss Re

VICTORINOX



DIE POST



CSS
Versicherung