



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

Jahresbericht 2012

**1 EINLEITUNG,
VORWORT DES PRÄSIDENTEN**

VERBANDSORGANE DES VZH

- 2** Vorstand/Ehrenpräsidenten/Ehrenmitglieder/
Geschäftsstelle/Revisionsstelle

VERBANDSCHRONIK

- 3** Mitgliederbestand
3 Generalversammlung
13 Vorstand
14 Ehrenmitglieder
14 Verbandsmitteilungen
15 Geschäftsstelle
16 VZH-Vertretungen
17 Vernetzung mit anderen Verbänden
18 Leitbild

**SOZIALPARTNERSCHAFT
MIT DEM KV ZÜRICH**

- 19** In Ruhe arbeiten
19 Gesamtarbeitsverträge: verlässliche
Rahmenbedingungen für alle
19 Vielversprechende Synergieeffekte
19 Gesamtarbeitsvertrag für die kaufmänni-
schen und kaufmännisch-technischen
Angestellten und das Verkaufspersonal im
Detailhandel/Salärregulativ
20 Gesamtarbeitsvertrag für
die Handelsreisenden
20 Weiterbildungsaktionen
20 Delegation der KV Zürich Business School

ARBEITSRECHT

- 21** Allgemeines
21 Arbeitszeit
22 Vertrauensarbeitszeit
23 Ferien
23 Arbeitsmarkt
23 Ausländerpolitik
24 Personenfreizügigkeit

- 25** Arbeitsmarktkontingente
25 Teilrevision des Ausländergesetzes
25 Mutterschaftsversicherung
25 Entlöhnung von Stillpausen
für Arbeitnehmerinnen
26 Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit
26 Besonderer Schutz von «Whistleblowern»
27 Verschärfung des Kündigungsschutzes
27 Schutz vor Passivrauchen
27 Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche
Arbeitnehmende
28 Einführung einer gesetzlichen
Sozialplanpflicht
28 Eingriffe in die Lohnpolitik
29 Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih mit
Allgemeinverbindlicherklärung
29 Schweizerische Zivilprozessordnung
30 Kantonaler Berufsbildungsfonds

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- 31** Allgemeiner Teil
zum Sozialversicherungsrecht
31 Das Dreisäulenprinzip/Finanzierungsfragen
32 AHV/IV/EO (1. Säule)
36 Berufliche Vorsorge (2. Säule)
37 Unfallversicherung
37 Krankenversicherung
38 Arbeitslosenversicherung
39 Familienzulagen
39 Präventionsgesetz
39 Unverändert düstere Perspektiven
40 Ausgleichskassen



Dr. Andres Iten
Präsident

Das Jahr 2012 war für den VZH in personeller Hinsicht ein Jahr der Veränderungen. Unsere langjährige Geschäftsleiterin, Frau RA Martina Wagner Eichin, gab die Führung des VZH auf Mitte des Jahres ab und konzentriert sich seither auf ihre anwaltliche Tätigkeit. Wir danken Frau Wagner Eichin herzlich für ihr hohes Engagement zugunsten unseres Verbands und die grossen Verdienste, die sie sich dabei erworben hat. Für ihre selbständige Tätigkeit als Rechtsanwältin wünschen wir Frau Wagner Eichin viel Erfolg und Zufriedenheit. Als äusserst kompetente Spezialistin in den Bereichen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts können wir sie vorbehaltlos empfehlen.

Auf den gleichen Zeitpunkt übernahm unsere stellvertretende Geschäftsleiterin und juristische Sekretärin, Frau RA Angela Steiner Leuthold, interimweise die Führung. Sie hat diese Herausforderung trotz ihres Teilzeitpensums zusammen mit ihren Mitarbeiterinnen, Sabine Brandt, Lea Camenisch und Yvonne Venuto, engagiert angenommen und mit Bravour gelöst. Als zuverlässige Stütze im Hintergrund erwies sich dabei einmal mehr unser vor sechs Jahren in den Ruhestand übergetretener juristischer Sekretär, Herr RA Alfred Müller, der unseren Mitgliedern mit seiner langjährigen juristischen Erfahrung und Kompetenz bei Bedarf zur Verfügung stand. Ich danke dem ganzen VZH-Team für den grossen Einsatz herzlich und bin überzeugt, liebe Leserinnen und Leser, dies auch in Ihrem Namen tun zu dürfen.

Seit dem 1. Februar ist die Geschäftsstelle nun wieder komplett: Am 1. Februar dieses Jahres hat Herr RA Hans Strittmatter seine Verantwortung als Geschäftsleiter des VZH übernommen. Er war vorher beim Verband der schweizerischen Maschinen-, Elek-

tro- und Metallindustrie, SWISSMEM, für die Arbeitgeber- und Sozialpolitik zuständig. Damit liegt die Leitung des VZH in den Händen eines ausgewiesenen Kenners unserer Materie und gleichzeitig der schweizerischen Verbandslandschaft. Wir wünschen Herrn Strittmatter viel Erfolg und Freude in seiner neuen Aufgabe.

Am Anfang des Jahres 2013 dürfen wir zur Kenntnis nehmen, dass es der Schweiz, gerade im Vergleich mit dem krisengebeutelten europäischen Ausland, gut geht. Während die Wirtschaften in vielen Industrieländern, vor allem in der westlichen Welt, als Folge der fortwährenden Schuldenkrise leiden, Millionen von Bürgern ohne Arbeit sind und sich die Staatsdefizite auf immer neue Rekordhöhen türmen, weist die Schweiz – trotz Frankenstärke – ein erfreuliches Wirtschaftswachstum, einen gesunden Staatshaushalt und einen intakten Arbeitsmarkt auf. Letzteres ist eine direkte Folge unseres freiheitlichen, noch weitgehend auf Selbstverantwortung aufbauenden Arbeitsrechts, das die Schweiz nicht nur zu einem attraktiven Standort für internationale Unternehmen, sondern zu einem eigentlichen Zuwanderungsland macht.

Als Folge der bedrohlichen wirtschaftlichen Entwicklungen und der rekordhohen Arbeitslosigkeit im umliegenden Europa – und damit bei den für uns wichtigsten Handelspartnern und Märkten – steht das schweizerische Erfolgsmodell jedoch zunehmend unter hohem ausländischem Druck. Umso wichtiger ist es, den prägenden Elementen unseres Arbeitsmarktes Sorge zu tragen. Dazu gehören zweifelsohne die Sozialpartnerschaft und die Gesamtarbeitsverträge, die Arbeitnehmende und Arbeitgebende gleichermaßen in die Pflicht nehmen und verlässliche Rahmenbedingungen für alle involvierten Akteure schaffen.

Der Kaufmännische Verband Zürich (KVZ) und der VZH pflegen seit Jahrzehnten eine partnerschaftliche und verlässliche Zusammenarbeit, in der gegenseitige Anliegen und Forderungen ebenso wie Differenzen im konstruktiven Dialog respekt- und verantwortungsvoll diskutiert und regelmässig tragfähige, beidseits vertretbare, pragmatische und auch faire Lösungen gefunden werden. Ausdruck der erfolgreichen Zusammenarbeit ist der Ende 2012 zwischen den beiden Verbänden unterzeichnete neue Gesamtarbeitsvertrag, der nicht nur für Arbeitnehmende und Arbeitgebende für moderne Arbeitsbedingungen sorgt, sondern auch eine solide Basis legt für eine weiterhin gedeihliche und von Eigenverantwortung geprägte Entwicklung unseres attraktiven Wirtschaftsstandorts Zürich.

Vorstand (Amtsdauer 2012–2015)

Präsident:

Dr. Andres Iten
René Faigle AG, 8050 Zürich

Vizepräsident:

Jörg Zulauf
Migros-Genossenschafts-Bund, 8031 Zürich

Mitglieder:

Peter Binz
7184 Curaglia

Claudia Bucheli Ruffieux
Amrop Executive Search AG, 8126 Zumikon

Patrick Fischer
Otto Fischer AG, 8010 Zürich

Max Fritz
ASPI/ZPK, 8032 Zürich

Matthias Keller
UMB AG, 8306 Brüttisellen

Alex Seidel
8126 Zumikon

Dr. med. Sandra Thoma
exersuisse ag, 6304 Zug

Carmen Walker Späh
Rechtsanwältin, 8037 Zürich

Ehrenpräsidenten

Dr. Reto E. Meier, 8126 Zumikon

Dr. Heinz Waser, 8107 Buchs

Jack R. Waser, 8127 Forch

Ehrenmitglieder

Heinz Allenspach, 8117 Fällanden

Ulrich Bremi, 8702 Zollikon

Peter Brogle, 8124 Maur

Alex Corti, 5621 Zufikon

Dr. Rolf Dürr, 8304 Wallisellen

Dr. Hansjörg Frei, 8617 Mönchaltorf

Arthur Lichtlen, 8800 Thalwil

Benno A. Maechler, 8700 Küsnacht

Dr. Alfred Müller, 8001 Zürich

Wim Ouboter, 8700 Küsnacht

Dr. Regula Pfister, 8033 Zürich

Joseph A. Schriber, 8143 Stallikon

Franz A. Türler, 8022 Zürich

Dr. Peter F. Weibel, 8032 Zürich

Jost Wirz, 8045 Zürich

Geschäftsstelle

Geschäftsleiterin:

Rechtsanwältin Martina Wagner Eichin (bis 30. Juni 2012)

Rechtsanwalt Hans Strittmatter (ab 1. Februar 2013)

Juristische(r) Sekretär(in):

Rechtsanwältin Angela Steiner Leuthold (ab 16. April 2012)

Rechtsanwalt Dr. Alfred Müller (ad interim)

Sekretariat:

Sabine Brandt

Lea Camenisch

Yvonne Venuto

8008 Zürich

Seegartenstrasse 2

Telefon 044 211 40 58

Telefax 044 211 34 92

www.vzh.ch

E-Mail info@vzh.ch

Revisionsstelle

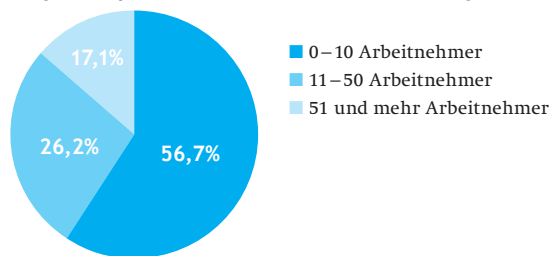
DELOITTE AG, 8022 Zürich

Mitgliederbestand

Mit rund 2300 Mitgliedern gehört der VZH zu den grössten regionalen Arbeitgeberorganisationen der Schweiz. Die angespannte Wirtschaftslage spiegelte sich auch in der Entwicklung des Mitgliederbestands. So standen per 31. Dezember 2012 88 Eintritte 133 Austritte bzw. Ausschlüsse gegenüber. Diese waren im Wesentlichen auf Fusionen, Firmenschliessungen oder andere gesellschaftsrechtliche Vorgänge zurückzuführen. Mit der Politik des VZH oder dessen Dienstleistungen bestehen keine Verknüpfungen und der Stellenwert der Organisation im Wirtschaftsraum Zürich ist ungeschmälert. Selbstredend begegnet der VZH dem leichten Mitgliederschwund mit verstärkten und noch gezielteren Akquisitionstätigkeiten. Rund 90% der angeschlossenen Firmen sind im Kanton Zürich domiziliert, knapp 10% in den umliegenden Kantonen.

Bestand am 1. Januar 2012	2 303
Eintritte	88
Austritte/Ausschlüsse	133
Bestand am 31. Dezember 2012	2 258

Mitglieder per 31. Dezember 2012 nach Kategorie



Generalversammlung

Die 94. ordentliche Generalversammlung fand am 15. Mai 2012 im Kongresshaus Zürich statt. Anwesend waren 255 Teilnehmer, und wiederum konnten zahlreiche Ehrengäste aus Politik, Wirtschaft, Arbeitgeberschaft, Gerichtsbarkeit und Lehrinstituten begrüsst werden.

Seine **Präsidialadresse** widmete Dr. Andres Iten dem Thema Respekt vor unserer Freiheit: Vor rund vier Jahren begann die grösste Krise der Nachkriegszeit. Ausgestanden ist sie auch heute bei Weitem nicht, am Horizont lösen sich Silberstreifen und düstere Wolken ab. Derzeit liegen die Zentren des Tiefs in Griechenland, Spanien und Frankreich; sie verleihen der Schuldenkrise neuen Schub. Das Virus der Überschuldung hat sich ausgebreitet und nach der Finanzindustrie die Staatshaushalte infiziert. Entsprechend hat sich die Krise verlagert: von der Immobilien- zur Banken- und Wirt-

schaftskrise, von der Banken- zur Schuldenkrise und von der Schulden- zur Eurokrise. Die Kette immer neuer Hiobsbotschaften reisst nicht ab, das Debakel an den Finanzmärkten dauert fort und hat dabei die Strukturschwächen vor allem der industrialisierten Länder schonungslos offengelegt. Die Erkenntnis, dass zur Bewältigung der Krise, sprich Sanierung der in einem existenziellen Ausmass verschuldeten Staatshaushalte, kein Weg an einer disziplinierten und somit auch schmerzhaften Sparpolitik vorbeiführt, fehlt allerdings bei den Politikern ebenso wie bei den sie wählenden Bürgern weitgehend. Die jüngsten Wahlergebnisse in Frankreich, Griechenland und jüngst selbst in Nordrhein-Westfalen stimmen pessimistisch! Noch immer wird der Staat in weiten Kreisen als heilsbringende Kuh verstanden, die im Himmel gefüttert und auf Erden gemolken wird. Die triviale Erkenntnis, dass nur verteilt werden kann, was vorher erarbeitet wurde, und das Bewusstsein, dass ohne Verzicht, sprich Wohlstandsverlust, die Probleme nicht zu lösen sind, fehlt. Gleichzeitig suggerieren Politiker munter weiter, dass sich die Probleme dank staatlicher Konjunkturförderung und des damit angestrebten Wirtschaftswachstums in Luft auflösen lassen und zahlen mit ungedeckten Checks auf die Zukunft! Diejenigen, die Klartext reden, finden keine Mehrheiten oder werden wieder abgewählt und durch Populisten ersetzt... Verteilungskämpfe und soziale Unrast sind vorprogrammiert oder bereits im Gange.

In der Schweiz geht es uns vergleichsweise gut. Das Wirtschaftswachstum erweist sich als überraschend solid, die Arbeitslosigkeit liegt bei tiefen 3%, seit 2007 verzeichnen wir trotz aller Krisen regelmässig Budgetüberschüsse, sodass die Staatsverschuldung sogar auf knapp 40% gesenkt werden konnte (pro memoria: gemäss Maastricht-Kriterien darf die Verschuldung eines EU-Mitgliedes maximal 60% des BIP betragen) und auch unser Steuerklima ist immer noch relativ günstig. Ganz generell dürfen wir uns einer Standortqualität erfreuen, die im globalen Vergleich immer wieder Bestnoten erzielt!

Natürlich, der Unwägbarkeiten und Herausforderungen sind viele: der starke Franken, die Migration und Zuwanderung, der Finanzplatz Schweiz, Pressionen aus dem Ausland generell und aus der EU speziell. Stichworte sind Bankgeheimnis, Holdingbesteuerung, Fluglärmsstreit usw., aber auch die demografische Entwicklung und die bedrohten Sozialversicherungen, Gesundheitskosten, Energiewende, Klimawandel, Umweltbelastungen sind in diesem Zusammenhang zu nennen. Und es werden gewiss nicht weniger! Auch die Schweiz ist keine Wohlstandsinsel,

die losgelöst und unbeeinflusst von den globalen Entwicklungen ihren Weg gehen kann.

Doch statt sich ob der guten Ausgangslage zu freuen und sie zu nutzen, die Kräfte zu bündeln und sich über die Parteigrenzen hinweg konsequent im Sinne der Sache für eine weitere Stärkung des Finanz- und ebenso des Werkplatzes Schweiz, also für unsere Gesamtwirtschaft, einzusetzen, wird das politische Tageschäft von Partikularinteressen und kleinlichen Schuldzuweisungen dominiert. Statt souverän und selbstverantwortlich auf die eigenen Stärken zu fokussieren, rufen wir auch in unserem Land vermehrt nach dem Heilsbringer Staat, der gefälligst korrigieren, regulieren, stimulieren, absichern, investieren möge. Kurz: Es ist der Staat, der alles richten soll und kann. Sukzessive entziehen wir uns unserer Verantwortung, Schritt für Schritt überlassen wir das Feld den Etatisten und Planwirtschaftern und geben – bewusst oder unbewusst – unsere Freiheit preis! Wir zerstören damit langsam, vielleicht auch nicht so langsam, sicher aber sicher, die Basis unseres Wohlstands!

Beispiele gibt es zuhauf, um nur einige zu nennen:

1. Initiativen, Motionen, Diskussionen um
 - Mindestlöhne
 - kürzere Arbeitszeiten
 - Kündigungsschutz für stillende Mütter, Whistleblower und Arbeitnehmervertreter,
 - Ausbildungszulagen, Frühpensionierungen usw.

Erfreulich immerhin, dass kürzlich die Initiative für sechs Wochen Ferien vom Souverän sehr deutlich abgelehnt wurde.

2. In der bevorstehenden Sommersession entscheidet das Parlament über eine neue Verfassungsbestimmung für eine umfassende Familienpolitik! So sollen Bund und Kantone künftig die schul- und familienergänzenden Strukturen für die Vereinbarkeit von «Familie und Beruf» und ebenso die Vereinbarkeit von «Familie und Ausbildung» schaffen. Und wenn Kanton oder Gemeinden oder Dritte, sprich Sozialpartner bzw. Arbeitsvertragspartner, in diesem Bereich nicht das Notwendige tun, dann soll der Bund eingreifen und Remedur schaffen! Konsequenz: weiterer Ausbau des Sozialstaates, weitere Beschneidung von Föderalismus und Subsidiaritätsprinzip!



1

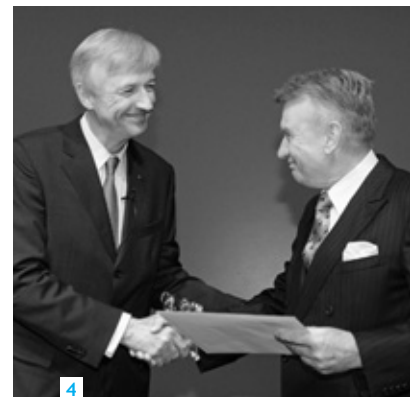


2

- 1 V.l.n.r. Kantonsrätin Carmen Walker Späh, Manuela Fetz, alt Ständerat Dr. Riccardo Jagmetti
- 2 V.l.n.r. Dr. Andres Iten, Stadtrat Martin Vollenwyder
- 3 V.l.n.r. Ständerat Prof. Dr. med. Felix Gutzwiller, Hans Gall
- 4 V.l.n.r. Franz A. Türler wird aus dem Vorstand verabschiedet



3



4

3. In fürsorglicher Absicht, Jugendliche vor der Verschuldung zu bewahren, haben sich National- und Ständerat für ein Totalverbot der Werbung für Konsumkredite entschieden.

4. Und in ähnlich wohlmeinender Absicht schlägt der Bundesrat für Läden ein Nachtverkaufsverbot für alkoholische Getränke vor; Bars und Restaurants soll der Ausschank von vergünstigten alkoholischen Getränken nach 22 Uhr verboten werden. Ab 22 Uhr, so befindet der Bundesrat, werden happy hours unhappy!

Allerdings, es gibt im alkoholischen Zusammenhang auch Gutes zu berichten: So hat der Bundesrat entschieden, dass alkoholhaltige Nahrungsmittel wie beispielsweise Fertigfondue und Pralinés, künftig von der Spirituosensteuer befreit sind!

5. An die Werbeverbote für Alkohol und Tabak, ebenso wie an die Rauchverbote in öffentlichen Lokalen haben wir uns bereits gewöhnt – Forderungen nach deren weiterer Verschärfung sind übrigens bereits gestellt... All dies, weil wir, Sie und ich, offenbar ja nicht mehr in der Lage sind, eigenverantwortlich zu entscheiden, was

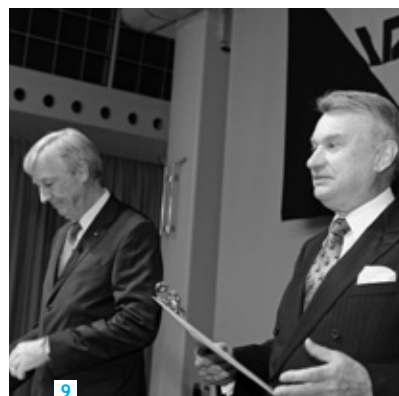
uns und anderen gut tut und welche Risiken wir übernehmen können und/oder wollen...

6. Ebenso in diesem Kontext erwähnt gehören:

- die Initiative Minder, besser bekannt als Abzocker-Initiative
- die 1:12-Initiative der Jungsozialisten
- Die Chippflicht für Hunde, die Ausbildungspflicht für Hundehalter
- die Kinderzulagen für Selbständigerwerbende, obschon diese sich klar gegen eine solche ausgesprochen haben...
- die Übernahme der Kosten für Alternativmedizin durch die Grundversicherung

7. Den Staat bzw. das Gemeinwesen weiter in Anspruch nehmen will auch der SGB mit seinen jüngsten Forderungen nach einem weiteren Ausbau der Altersvorsorge mit einem Kostenschub von mindestens CHF 3 Mia. pro Jahr. Zum Vergleich: Allein mit diesen Mehrkosten kann man $\frac{2}{3}$ der Gesamtkosten unserer Armee bezahlen!

8. Und als achttes und letztes Beispiel, das den VZH und damit Sie, sehr geehrte Damen und Herren, sehr



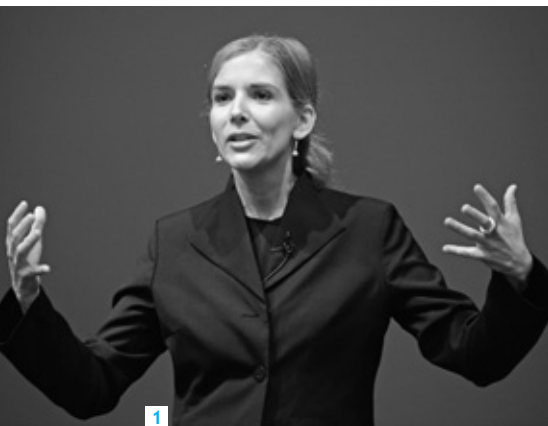
- 5 V.l.n.r. Claudia Bucheli, Alex Seidel, Dr. Sandra Thoma und Patrick Fischer während der Generalversammlung
- 6 V.l.n.r. Generalversammlung VZH
- 7 V.l.n.r. Dr. Andres Iten bei seiner Präsidentialrede
- 8 V.l.n.r. alt Kantonsrat Adrian Bergmann, Prof. Dr. Moritz W. Kuhn
- 9 V.r.n.l. Franz A. Türlér bedankt sich beim Präsidenten Dr. Andres Iten und der GV

direkt betrifft: Letzte Woche mussten wir zur Kenntnis nehmen, dass sich gewisse Kreise in verschiedenen Kantonen bei den Familienausgleichskassen für einen Einheitssatz bzw. einen Lastenausgleich stark machen, den Wettbewerb unter den verschiedenen Kassen mithin ausschalten wollen, vergleichbar etwa mit einer Einheitskrankenkasse. Auch hier gilt: Wenn als Folge des fehlenden Wettbewerbs Anstrengung, Leistung und Effizienz nicht mehr durch entsprechende Ergebnisse honoriert werden, geht der Anreiz zur Spitzenleistung und damit sie selbst verloren. Selbstverständlich wird der VZH einen solchen Lastenausgleich bekämpfen und hierzu alle Register ziehen.

Wie gesagt, die Bsp. lassen sich beliebig vermehren und ich bin keineswegs überrascht, wenn uns demnächst auch ein Maximalgewicht mit entsprechender Kalorienlimite pro Tag und die Helmtragepflicht beim Skifahren vorgeschrieben werden – oder das Skifahren überhaupt verboten wird, es wird ja laufend gefährlicher und das Risiko, auf der Piste über den Haufen gefahren zu werden, ist möglicherweise grösser, denn als Folge des Passivrauchens vom Tod ereilt zu werden ...

Natürlich gehört zu jeder Vorschrift bekanntlich auch das Mittel zu deren Durchsetzung – und so dürfen wir uns nicht wundern, wenn wir uns nebst dem Fürsorgerstaat mit seiner Regeldichte auch den entsprechenden Überwachungsstaat schaffen. Auf meinem Weg ins Büro – es sind rund 11 km – zähle ich inzwischen sieben Rotlicht- und Geschwindigkeitskameras. Und es werden laufend mehr, ganz im Gegensatz zu Fahrspuren, diese werden laufend reduziert! Besonders hübsch fügen sich diese neuen Kameras übrigens am Bürkliplatz und bei der Walchebrücke ins Stadtbild ein. Im Übrigen frage ich mich schon lange, ob auch die Tramchauffeure durch diese Radartürme überwacht und bei Nichtbeachtung des Signals gebüsst werden... Nun, diese Frage stellt sich spätestens bei der Einführung der neuen, noch längeren Trams nicht mehr. Dann sind nämlich die Ampeln obsolet, weil es an diesen Verkehrsknotenpunkten für Autos ohnehin kein Durchkommen mehr gibt... Klammer geschlossen!

Gleichgültig nehmen wir diese Entwicklungen hin und lassen uns in unserer Freiheit mehr und mehr



- 1 Gastreferentin Daniela Merz
- 2 Gastreferentin Daniela Merz
- 3 V.l.n.r. Dr. Andres Iten, Daniela Merz
- 4 V.l.n.r. Gemeinderat Heinz Steger, Gemeinderatspräsident Albert Leiser
- 5 V.l.n.r. Geschäftsstelle: Yvonne Venuto, Lea Camenisch, Martina Wagner Eichin, Dr. Andres Iten, Angela Steiner Leuthold, Dr. Alfred Müller, Sabine Brandt



einschränken und uns durch den Staat organisieren, ja bevormunden. Statt Verantwortung für uns und andere zu übernehmen, überlassen wir das Feld auch hier übergeordneter Staatlichkeit!

Woher aber rührt diese zunehmende Geringschätzung unserer Freiheit, wieso diese Staatsgläubigkeit in einem Land, das seinen Wohlstand erwiesenermassen seiner noch weitgehend intakten liberalen Ordnung, einer vergleichsweise freien Marktwirtschaft mit einem funktionierenden Wettbewerb und insbesondere einem (noch) freiheitlichen Arbeitsrecht zu verdanken hat? Wieso riskieren wir eine Verschlechterung dieser günstigen Rahmenbedingungen und nehmen damit Wohlstandsabbau in Kauf, ja leisten ihm sogar Vorschub, statt mit vereinten Kräften an einer weiteren Verbesserung der Standortfaktoren und damit an einer Stärkung der Freiheit und damit des Wohlstands zu arbeiten?

– Generell ist zunächst festzustellen, dass die Freiheit hierzulande – im Unterschied beispielsweise zu vielen arabischen und asiatischen Völkern – dermassen zu einer Selbstverständlichkeit gewor-

den ist, dass wir sie in ihrer Bedeutung gar nicht mehr wahrnehmen. Und was man nicht wahrnimmt, schätzt man nicht.

– Sodann ist das erzielte hohe Wohlstandsniveau zu erwähnen: Wenn Generationen heranwachsen, denen alles in den Schoss gelegt wird, nimmt das Wertgefüge wohl Schaden und es geht ob dieser Sättigung leicht vergessen, dass, um etwas zu erreichen, es der Anstrengung bedarf. Die Bereitschaft, mehr zu leisten und sich dem Wettbewerb zu stellen, weicht Bequemlichkeit und Anspruchshaltung. In einem kürzlich erschienenen Artikel in der NZZ prägt Gerhard Schwarz den Begriff «Freiheitsverwöhnung»: Die Freiheit wird nicht mehr als Lust, sondern als Last empfunden, eben «die Qual der Wahl!» In einem Beitrag im Buch «Wert der Werte», herausgegeben von Karen Horn und Gerhard Schwarz, stellt Thomas Volkmann, Referent für Sozialforschung am Liberalen Nauemann-Institut in Berlin, fest, dass die Freiheit unter Druck steht, wenn Freiheit fälschlich im Sinne von «Sorgenfreiheit» oder «Unbehelligtsein von



- 6** V.l.n.r. Anwesende Ehrenpräsidenten und -mitglieder: Dr. Rolf Dürr, Joseph A. Schriber, Dr. Alfred Müller, Heinz Allenspach, Hans E. Fischer und Franz A. Türler (neu)
- 7** V.l.n.r. Dr. Alfred Müller, Joseph A. Schriber, Heinz Allenspach und Dr. Andres Iten
- 8** V.l.n.r. Vorstand: Alex Seidel, Dr. Sandra Thoma, Präsident Dr. Andres Iten, Franz A. Türler (zurückgetreten), Claudia Bucheli (neu), Patrick Fischer, Peter Binz, Carmen Walker Späh, Max Fritz
Nicht abgebildet sind: Vizepräsident Jörg Zulauf, Matthias Keller und Wim Ouboter (zurückgetreten)

Belastungen und Risiken» verstanden wird, statt als Handlungs- und Betätigungsfreiheit im Sinne von Selbstverantwortung und Selbstständigkeit». Ende des Zitats. Auf diesem Weg aber, so befürchte ich, sind wir weit fortgeschritten!

- Weiter sind unser hedonistischer Drang nach Selbstverwirklichung und unsere hochentwickelte Anspruchshaltung zu erwähnen. Sie machen es uns zunehmend schwer, zu erkennen, dass die Freiheit des Nehmens dort ihre Grenzen hat, wo sie die Schwelle überschreitet, wo das Nehmen zum Wegnehmen wird – anders ausgedrückt, wir dürfen uns solange der Freiheit des Nehmens bedienen, als wir auch die entsprechende Verantwortung des Gebens übernehmen. Es ist somit das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Selbstbeschränkung, das uns zunehmend abhandenkommt! Deshalb ist es, als weitere Ursache, der in der kürzeren Vergangenheit verschiedentlich festzustellende, sattsam bekannte, rücksichts- und zügellose Egoismus zahlreicher Akteure, nicht nur unserer Wirtschaft, sondern unserer Gesellschaft

schlechthin, der zum Ruf nach Gerechtigkeit und Fairness und dann sehr rasch auch nach obrigkeitlichem Einhalt und staatlicher Intervention in Form von Ausgleich oder Umverteilung führt! Das ist aber wohlverstanden nicht einem Systemmangel, sondern vielmehr menschlicher Charakterschwäche zuzuschreiben! Wer vergisst, Grenzen zu respektieren, sich also unbescheiden, masslos, ja unanständig verhält, muss sich nicht wundern, wenn ihm diese Grenzen durch andere und letztlich eben durch den Staat gesetzt werden. Allerdings greifen diese in aller Regel zu spät und schiessen erst noch nicht nur neben, sondern – aufgrund ihrer Allgemeingültigkeit – weit über das Ziel hinaus. Der «Notwehrexzess» unserer Gesellschaft in Form der Überregulierung trifft dann auch diejenigen, die sich Selbstbeschränkung und Anstand verpflichtet fühlen. Ob er gleichermassen verwerflichen Motiven wie Missgunst und Schadenfreude oder ganz einfach Wut, Unzufriedenheit und Verdruss entspringt, ist unerheblich; weiterer Schaden ist jedenfalls angerichtet. Zum



1



2



3

- 1 V.l.n.r. Gastreferentin Daniela Merz, Bruno Sauter
- 2 V.l.n.r. Eduard Witta, Dr. Ruth Enzler, Lorenz Knecht, Gemeinderat Michael Baumer
- 3 Markus Assfalg
- 4 V.l.n.r. Dr. Beat Zimmermann, David Bachmann
- 5 V.l.n.r. Kantonsrat Martin Arnold, Stadtrat Gerold Lauber



4



5

allmählichen Verlust von Selbstbestimmung und Freiheit kommen die Gesetze, Verordnungen und Reglemente der staatlichen Regulatoren, die nur mit hohen Kosten und hohem Aufwand zu vollziehen sind. Ich verzichte auf Beispiele. Sie kennen sie zur Genüge! Ineffizienz ist also die Folge und Ineffizienz ist in letzter Konsequenz Wohlstandsverlust!

- Bedrängt wird die Freiheit aber auch durch das menschliche Bedürfnis nach Sicherheit. Mit zunehmender Verunsicherung steigt dementsprechend unsere Bereitschaft, Freiheit preiszugeben. Und der Probleme und Verunsicherungen gibt es bekanntlich derzeit viele: Die Wirtschaftskrise generell, Zuwanderung und Überfremdung, Stichwort «Personenfreizügigkeit» (pro Jahr wächst die Bevölkerung der Schweiz in der Grösse der Stadt St.Gallen – sie spricht aber nicht deren Dialekt), Umweltverschmutzung, bedrohte soziale Institutionen, explosive Gesundheitskosten, Kriminalität, bis hin zur terroristischen Bedrohung. Angst vor Konkurrenz, Arbeitsplatzverlust, Einengung des Lebensraums, finanzieller Notlage, Angst um die

Gesundheit und die Existenz schlechthin sind die Folge. Verständlich, wenn sich die Gesellschaft unter diesen Umständen vermehrt dem Staat anvertraut, zumal – zumindest vordergründig – er es war, der in der Finanzkrise das Schlimmste abgewendet hat – und derzeit im Begriff ist, es in Spanien wieder zu tun.

Was sich gegen diese Entwicklungen tun liesse, wissen wir liberal Denkende ja eigentlich. Die zu stellende Frage ist deshalb wohl eher: Tun und leben wir es auch? Ich bin überzeugt, dass schon viel gewonnen ist, wenn wir uns und unserem Umfeld – dazu zählen Unternehmen, Familie und namentlich unsere Kinder – den Wert der Freiheit und deren Bedeutung vor Augen führen und auch aufzeigen, dass Freiheit und Übernahme von Verantwortung bzw. Haftung für das eigene Tun und Handeln untrennbar verbunden sind.

Aus meiner Sicht als Präsident einer Arbeitgeberorganisation haben wir uns der folgenden, aus meiner Sicht vordringlichen Themen anzunehmen:

1. Der freiheitliche Arbeitsmarkt und das vergleichsweise nach wie vor liberale Arbeitsrecht sind mit



- 6 V.l.n.r. Dr. Dieter Sigrist, Daniela Merz
- 7 V.l.n.r. Dominik Hug, Christian Neidhart, Ansgar Gmür
- 8 V.l.n.r. alt Kantonsrätin Barbara Angelsberger, Kantonsrätin Eva Gutmann
- 9 V.l.n.r. Dr. Andres Iten, René Kuehni

allen Mitteln zu bewahren. Sie gehören zu den entscheidenden Faktoren für den Erfolg unserer Wirtschaft und die einzigartige Position, welche die Schweiz heute bezüglich Leistungsbilanz, Bundeshaushalt und Arbeitslosenquote einnimmt.

2. Dementsprechend sind wir als Arbeitgeber aufgerufen, unsere unternehmerische und insbesondere auch soziale Verantwortung wahrzunehmen.

Dazu gehören namentlich:

- die Investitionen in Forschung, Entwicklung und Produktivität
- die Sicherstellung einer qualitativ hohen Ausbildung unserer Lernenden im Rahmen unseres dualen Bildungssystems. Ein Hauptaugenmerk gilt dabei der Vorbereitung der uns anvertrauten Lernenden auf den freiheitlichen Arbeitsmarkt. Es ist nicht zuletzt an uns, ihnen dessen Vorzüge und Chancen, aber ebenso die damit verbundene Verantwortung und das systemimmanente Risiko des Misserfolgs aufzuzeigen.
- weiter die Förderung, Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden

- die Pflege einer hochstehenden Unternehmenskultur – und Ethik. Die Unternehmenskultur im Sinne der tagtäglich gelebten Praxis, die Ethik als die dieser Praxis zu Grunde gelegten Werte!
- Und nicht zu vergessen, die Pflege unserer bewährten Sozialpartnerschaft.

3. Drittens erachte ich es auch als Pflicht der Arbeitgeber, uns mit ganzer Kraft für den Erhalt und damit für eine am Machbaren orientierte Reform der Sozialversicherungen einzusetzen. Aufzuzeigen, dass ein weiterer Ausbau der Sozialsysteme mit den damit verbundenen Kosten mittelfristig unweigerlich zu deren Kollaps führt, ist Teil unserer Verantwortung, ebenso wie die Erarbeitung und Förderung von individuellen Vorsorgelösungen, die den Mitarbeitenden auf privater, eben eigenverantwortlicher Basis eine Fortsetzung des Lebensstandards nach der Pensionierung ermöglichen. Letzteres ist wohl das wirksamste Mittel, übersetzten gewerkschaftlichen Forderungen nach einem weiteren staatlichen Ausbau der Altersvorsorge entgegenzutreten.



1



2



3

- 1 V.I.n.r. Kantonsrätin Gabriela Winkler, Dr. Lukas Briner
- 2 V.I.n.r. Claudia Bucheli, Stadtrat Martin Vollenwyder
- 3 V.I.n.r. Dr. Lukas Briner, Dr. Arthur Wettstein und Stadtrat Martin Vollenwyder
- 4 V.I.n.r. Robert Iten, Prof. Dr. Moritz W. Kuhn, Walter Furrer
- 5 V.I.n.r. Gemeinderat Heinz Steger, Kantonsratspräsident Bernhard Egg



4



5

In seinem Beitrag im bereits erwähnten Buch «Der Wert der Werte» schreibt NZZ-Korrespondent Ulrich Schmid: «Grundwerte wie der offene Diskurs, die freie Bewegung oder die Marktwirtschaft sind ohne Freiheit nicht zu haben. Wer sich an den Ungleichheiten und «Ungerechtigkeiten stört und sie durch gesetzliche Regelwerke eliminieren will, zerstört unweigerlich ein Stück Freiheit. Man kann nicht das Prinzip des Leistungswettbewerbs bejahen, ohne in Kauf zu nehmen, dass es Verlierer gibt. Freiheit stirbt scheinbarweise; wir tun zu wenig, um sie zu schützen. Er schliesst mit einem Zitat aus Goethes Faust: Was Du ererbt von Deinen Vätern hast, erwirb es, um es zu besitzen.»

In diesem Sinne rufe ich Sie auf: Entdecken wir den Wert unserer Freiheit neu und setzen wir uns in unserem Umfeld beherzt für deren Erhaltung ein – denn «Reden kocht bekanntlich keinen Reis.»

Die stark applaudierten Ausführungen waren auf der Website des VZH www.vzh.ch unter dem Stichwort «Verband/Generalversammlung/Wort des Präsidenten» abrufbar.

Nach dieser Präsidialadresse wurde der **offizielle Teil der Generalversammlung** wie gewohnt speditiv abgewickelt. Der Jahresbericht 2011 wurde mit Dank an die Verfasserin verabschiedet und die Jahresrechnung 2011, die mit einem Ertragsüberschuss von CHF 259 833 und einem Kapital von CHF 2 484 735 abschloss, einstimmig genehmigt. Vorstand und Geschäftsstelle erhielten ohne Gegenstimme Décharge. Gutgeheissen wurde auch das Budget, das ertragsseitig zur Hauptsache wiederum auf folgenden – seit 1996 geltenden – attraktiv günstigen Mitgliederbeiträgen beruht:

Kategorie	Beitrag
Bis 10 Arbeitnehmer	CHF 330. [▫]
11–50 Arbeitnehmer	CHF 440. [▫]
51 und mehr Arbeitnehmer	CHF 550. [▫]

Anschliessend gab der Vorsitzende bekannt, dass die beiden langjährigen Vorstandsmitglieder Franz A. Türler und Wim Ouboter auf das Ende dieser Amtsdauer aus dem Vorstand zurücktreten. Er würdigte deren



6



7



8



9



10

- 6 V.l.n.r. Heinz Allenspach, Gemeinderatspräsident Albert Leiser, Ansgar Gmür
- 7 V.l.n.r. Dr. Andres Iten, Gemeinderatspräsident Albert Leiser
- 8 V.l.n.r. Kantonsrat Martin Arnold und Ständerat Prof. Dr. med. Felix Gutzwiller
- 9 V.l.n.r. Manuela Fetz, Kantonsrätin Carmen Walker Späh und Dr. RuthENZler
- 10 V.l.n.r. Dr. Andres Iten, Rudolf Byland, Dr. Lukas Briner

langjährige und engagierte Tätigkeit im Vorstand des VZH und beantragte deren Ernennung zu Ehrenmitgliedern, was von der Versammlung mit Akklamation bestätigt wurde.

Die weiteren Vorstandsmitglieder Peter Binz, Patrick Fischer, Max Fritz, Matthias Keller, Alex Seidel, Carmen Walker Späh, Jörg Zulauf und der Präsident Dr. Andres Iten stellten sich zur Wiederwahl, ebenso die im letzten Jahr neu in den Vorstand gewählte Dr. Sandra Thoma, so dass für alle wieder die gleiche Amtsdauer gilt. Alle Vorstandsmitglieder wurden mit Akklamation wiedergewählt. Neu in den Vorstand wurde Claudia Bucheli Ruffieux, Partnerin Amrop Executive Search AG, gewählt. Der Vorstand konstituierte sich statutengemäss selbst.

Unter dem Traktandum «Diverses» dankte der Präsident Dr. Andres Iten der Geschäftsleiterin Martina Wagner Eichin und allen Mitarbeitenden der Geschäftsstelle: Dr. Alfred Müller, dem im Januar 2012 ausgetretenen Raphael Spring, Sabine Brandt, Lea Camenisch, Yvonne Venuto und den beiden juristischen Praktikantinnen Corina Käser und Nora Schöll-

kopf, die während eines Jahres in den juristischen Alltag schnuppern konnten, herzlich für ihren unermüdlichen Einsatz, die stets ausgezeichnete Arbeit und die vorbildliche Vorbereitung dieser Generalversammlung. Ebenso herzlich im Kreise des VZH begrüsst er die seit 16. April 2012 amtende neue juristische Sekretärin Angela Steiner Leuthold.

Ein weiterer herzlicher Dank ging an die Mitglieder des Vorstands, die trotz grossen Engagements auf verschiedenen Ebenen vorzügliche Arbeit leisten und das in der letztjährigen Präsidialadresse angesprochene Milizprinzip in vorbildlicher Weise umsetzen.

Mit einem herzlichen Dank an die Mitglieder, ohne die es den VZH nicht gäbe, und der Bitte um Weiterempfehlung des VZH an Freunde und Bekannte schloss der Präsident den offiziellen Teil der Generalversammlung.

Im Anschluss daran hielt die **Gastreferentin** Frau Daniela Merz, Vorsitzende der Geschäftsleitung der Dock-Gruppe, einen Vortrag zum hochaktuellen Thema «Eine unternehmerisch geführte Sozialfirma – ein Widerspruch?», der mit starkem und lang anhal-



1



2

- 1 V.l.n.r. Dr. Andres Iten, Daniela Merz, Kantonsratspräsident Bernhard Egg
- 2 V.l.n.r. Peter Binz, Thomas Seeger, Präsident Handelsgericht Kanton Zürich
- 3 V.l.n.r. Nationalrat Hans Kaufmann, Nationalrat Hans Rutschmann, Prof. Dr. Felix Gutzwiller, Gemeinderatspräsident Albert Leiser, Gemeinderat Urs Egger, Dr. Andres Iten
- 4 V.l.n.r. Hans E. Fischer, Dr. Hermann Herold



3



4

tendem Applaus gewürdigt wurde. Apéro und Bankett beschlossen den wiederum sehr gut gelungenen Anlass.

Vorstand

Der Vorstand trat im Berichtsjahr am 27. März, 3. Juli, 11. September und 13. November 2012 zu vier Sitzungen zusammen. Ständige Traktanden bildeten die Kernbereiche des VZH, das Arbeitsrecht, die Sozialversicherungen und die Wirtschaftspolitik. Der Vorstand äusserte sich auch zur am 11. März 2012 zur eidgenössischen Abstimmung gelangenden Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» (abgelehnt im Sinne der gefassten Parole mit 66,5% Neinstimmen, bei einer Stimmbeteiligung von 45,1%) sowie zum eidgenössischen Urnengang vom 23. September 2012, an dem die Volksinitiative «Schutz vor Passivrauchen» zur Abstimmung gelangte (ebenfalls im Sinne der gefassten Parole abgelehnt mit 66,0% Neinstimmen, bei einer Stimmbeteiligung von 42,2%).

Einen Schwerpunkt bildeten wiederum die Familienzulagen. So gelangten Mitglieder des VZH bei Abrechnung über die Familienausgleichskasse Zürcher

Arbeitgeber auch im Berichtsjahr in den Genuss eines gegenüber dem kantonalen Ansatz günstigeren Beitragssatzes, mit dem sie 0,2% auf der gesamten Lohnsumme sparen. Ab einer jährlichen Lohnsumme von CHF 165 000 macht sich somit die Mitgliedschaft beim VZH auch in diesem Sinn bereits bezahlt, dazu kommen noch die übrigen mit der Mitgliedschaft verbundenen unentgeltlichen Dienstleistungen.

Breiten Raum nahm auch die Nachfolgeregelung der auf den 30. Juni 2012 zurückgetretenen Geschäftsleiterin, Rechtsanwältin Martina Wagner Eichin, die sich entschlossen hatte, sich schwergewichtig ihrer anwaltlichen Tätigkeit und einer Ausbildung zur Fachanwältin Arbeitsrecht SAV zu widmen, in Anspruch. Es wurde ein Ausbau der Geschäftsstelle beschlossen. Als neuen Geschäftsleiter wurde auf den 1. Februar 2013 Herr Hans Strittmatter, Rechtsanwalt, ernannt, der ein umfassendes Wissen im Bereich der Arbeitgeberpolitik, insbesondere mit den beim VZH im Vordergrund stehenden Themen wie Arbeits- und Sozialversicherungsrecht mitbringt und mit den Strukturen der verschiedenen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände bestens



5



6



7



8

- 5 V.l.n.r. Rudolf Byland, Dr. Rolf Dürr
- 6 V.l.n.r. Kantonsrätinnen Linda Camenisch und Gabriela Winkler
- 7 V.l.n.r. Gemeinderäte Roger Tognella und Michael Baumer
- 8 V.l.n.r. Sabine Brandt, Yvonne Venuto, Lea Camenisch und Bernhard Mosimann

vertraut ist. Bis zu seinem Eintritt wurde der VZH interimweise und mit begeistertem Einsatz von der juristischen Sekretärin, Frau Rechtsanwältin Angela Steiner Leuthold, geleitet. In der Übergangsphase stand auch Frau Martina Wagner Eichin dem VZH wie bisher für Rechtsauskünfte und das Verfassen des Mitteilungsblatts zur Verfügung. Sie bleibt weiterhin als Vertrauensanwältin des VZH tätig. Der Vorstand dankt ihr an dieser Stelle herzlich für ihr grosses Engagement und ihre Verdienste während der letzten sechs Jahre als Geschäftsleiterin des VZH und wünscht ihr weiterhin viel Erfolg und Freude in ihrem neuen Wirkungskreis.

Im Übrigen versteht sich von selbst, dass der VZH seit jeher enge Kontakte nicht nur zu befreundeten Arbeitgeberorganisationen, sondern auch zu wirtschaftlichen und politischen Kreisen pflegt. So traf er sich im Berichtsjahr auch zum Kontaktlunch mit dem Zürcher Stadtrat. Seine diesbezüglichen Beziehungen sind denn auch vielfältig und intensiv. Damit verbunden sind die üblichen Aufgaben, Mitwirkungen und Repräsentationsverpflichtungen von Vorstand und Geschäftsleitung.

Ehrenmitglieder

Im Berichtsjahr verstarb in seinem 94. Lebensjahr unser Ehrenmitglied Hans E. Fischer. Er gehörte von 1973 bis 1985 dem Vorstand an und blieb dem VZH auch über diese Tätigkeit hinaus stets eng verbunden. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Verbandsmitteilungen

2012 liess das Sekretariat den VZH-Mitgliedern und einem weiteren Interessentenkreis neun Mitteilungsblätter zukommen. Behandelt wurden Fragen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, insbesondere

- Empfehlungen betreffend Spesenersatz für Handelsreisende
- Familienzulagen 2012 und Familienzulagen 2013 für Selbständigerwerbende
- Kantonaler Berufsbildungsfonds
- Ausbildung von Lernenden im Lehrbetriebsverbund
- «Schnuppern» ohne Arbeitsbewilligung
- Neuer GAV Personalverleih
- Entlassung eines gewählten Arbeitnehmervertreters aus wirtschaftlichen Gründen
- Neue EU-Verordnungen zum Sozialversicherungsrecht
- Arbeitsweg
- Wegbedingung von Überstunden
- Aufbewahrungspflicht von arbeitsrechtlichen Unterlagen

- Zur privaten Nutzung von Geschäftswagen
- Wie man einem Stellenbewerber nicht absagen sollte
- Nachschieben von Kündigungsgründen bei fristloser Entlassung
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Vertrauensarbeitszeit
- Salär- und Teuerungsfragen 2013
- Dreiteilige Arbeitgeberkampagne zu den neuen Wiedereingliederungsmodellen der 6. IV-Revision (Arbeitsversuch und Vorgehen bei Langzeitkrankheit)
- Übersicht über die Sozialversicherungen 2013

Ein ganzes Mitteilungsblatt, das Anfang Januar 2013 versandt wurde, war wiederum der Rechtsprechung des Arbeitsgerichts Zürich 2011 gewidmet mit folgenden Themen: Passivlegitimation, Arbeitsleistung mit oder ohne Lohn, graphologisches Gutachten über einen Zahlungsbeleg, stillschweigend akzeptierte Lohnkürzung, Akonto-Provision, Bonus (Gratifikation oder Lohnbestandteil), Beweisprobleme mit Arbeitsangebot nach Arbeitsverhinderung, ungläubhafte ärztliche Angaben, Ferienbezug während der Kündigungsfrist, Austrittgrund im Arbeitszeugnis, Kündigung und Freistellung, missbräuchliche Kündigung nach Beizug der Gewerkschaft, missbräuchliche Änderungskündigung, Verhalten des Arbeitgebers vor der Kündigung, fehlende Teamfähigkeit als Kündigungsgrund, Tätlichkeiten am Arbeitsplatz, Beschimpfungen am Arbeitsplatz, verspätete Reaktion bei Diebstahlsverdacht, Beschränkung des Konkurrenzverbots, begründeter Anlass für den Wegfall des Konkurrenzverbots, Mindestlohn beim Handelsreisenden, bezahlte Feiertage beim Stundenlohn, LohnEinstufung gemäss L-GAV des Gastgewerbes, Getränkepauschale und vom Arbeitnehmer gewollte Mehrarbeit.

Ferner wurden in den Mitteilungsblättern und auf der Webseite die zu den Abstimmungen gefassten Parolen, die KMU-Entlastung sowie die Arbeitsmarktkontingente thematisiert und als Vorbereitung für die Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen eine Umfrage zum Vaterschaftsurlaub durchgeführt. Weitere Informationen betrafen den «This-Priis» 2012, die Resultate aus den Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen sowie das Salärregulativ, einen Hinweis auf die Veranstaltung des KV Zürich zum Thema «Bildung der Zukunft», die Ergebnisse der Firmenbefragung der Stadt Zürich 2012, eine Umfrage zum Thema «Personalentwicklung in Schweizer Klein- und Mittelbetrieben», die neuen Vertrauensärzte des VZH, neue arbeitsrechtliche Literatur, den neuen Rahmenvertrag

mit der CSS für Krankentaggeld, Krankenpflege und Unfallversicherung, die Tagung zum Arbeitsrecht, die öffentlichen Ruhe- und Lokalfeiertage 2013, die kantonale Lehrstellenkonferenz 2013, die Kurs- und Seminarangebote des KV Zürich sowie die Nachfolge von Frau Rechtsanwältin Martina Wagner Eichin.

Verschiedene Beilagen ergänzten die angebotenen Informationen: die Übersicht über die Familienzulagen 2012, ein Flyer «NEIN zur Ferieninitiative», ein Fragebogen zur Mitgliederumfrage zum Vaterschaftsurlaub, das Protokoll der letzten GV, drei Flyer zu den neuen IV-Modellen Arbeitsversuch, Eingliederung in der Praxis und lang dauernder Erkrankung, eine Übersicht über die öffentlichen Ruhe- und Lokalfeiertage 2012/13, eine Übersicht über die Sozialversicherungsbeiträge 2013 sowie das Seminarangebot 2013 des KV Zürich. Ebenfalls zu den Beilagen gehörten der Anmeldetalon für die Tagung zum Arbeitsrecht vom 15. November 2012, ein Neudruck des Gesamtarbeitsvertrags für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel, gültig ab 1. Januar 2013, sowie das Salärregulativ 2013.

Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle des VZH stand ihren Mitgliedern mit den gewohnten und geschätzten Dienstleistungen zur Verfügung. Im Vordergrund standen, nebst den bereits erwähnten Mitteilungsblättern, die Rechtsauskünfte, welche die Geschäftsleiterin Martina Wagner Eichin und die juristische Sekretärin Angela Steiner Leuthold sowie der ao. juristische Sekretär Dr. Alfred Müller (ad interim), alle praktizierenden Rechtsanwälte, aber auch die Sekretärinnen tagtäglich erteilten. Oberster Grundsatz ist, stets erreichbar zu sein und Fragen aus unserem Tätigkeitsbereich sofort, in aller Regel aber innert 24 Stunden kompetent zu beantworten. Rechtsauskünfte werden grundsätzlich telefonisch, wenn nötig aber auch im Rahmen einer kleinen Besprechung erteilt. Dieser Service ist im Mitgliederbeitrag inbegriffen, es sei denn, die Antwort sei mit grösserem Aktenstudium, grösserem Zeitaufwand oder Korrespondenz verbunden. Die meisten Anfragen betrafen wie im Vorjahr klar die Dauerthemen Sperrfristen bei Krankheit/Unfall/Schwangerschaft/Militär usw. sowie Schwangerschaft/Mutterschaft, ferner Überstunden/Überzeiten, Ferienkürzungen, Probezeit, Konkurrenzverbote, unentschuldigte Absenzen und fristlose Kündigungen. Am häufigsten wurde telefonisch um Rat gefragt, zunehmend auch über die Webseite via E-Mail, mit abnehmender Tendenz per Fax und nur noch selten per Post.

Zeitlich umfangreich war das Abfassen von Eingaben und Vernehmlassungen, zum Beispiel an die Adresse des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, sowie das unverzichtbare Mitwirken der Geschäftsleiterin und der juristischen Sekretärin in verschiedenen Spezialkommissionen derselben Institution sowie im Forum Zürich, einem losen Zusammenschluss zürcherischer Arbeitgeber- und Wirtschaftsorganisationen und in anderen eidgenössischen und kantonalen Kommissionen.

Am 15. November 2012 führte der VZH im Hotel Widder in Zürich die traditionelle jährliche Herbsttagung zu aktuellen Fragen aus dem Arbeitsrecht durch. Kompetenter und bewährter Referent war Dr. Gerhard Koller, leitender Gerichtsschreiber und Ersatzrichter am Arbeitsgericht Zürich, der in einem ersten Teil über Fragen im Zusammenhang mit Schwangerschaft/Mutterschaft, in einem zweiten Teil über aktuelle Fälle am Arbeitsgericht referierte. Die rund 150 Teilnehmer nutzten die anschliessende Fragerunde ausgiebig und im Anschluss an die Veranstaltung offerierte der VZH den beliebten Apéro.

Der Krankentaggeld-Rahmenvertrag mit der CSS wurde im Berichtsjahr neu verhandelt und erweitert. Neu steht den VZH-Mitgliedern ein Kollektiv-Rahmenvertrag mit der CSS für Krankentaggeld, Krankenpflege und Unfallversicherung zur Verfügung. Weitergeführt wurde auch der Kollektivrahmenvertrag über eine Krankenpflegeversicherung der Swica. In beiden Angeboten kamen VZH-Mitglieder und bei den Zusätzen zur Pflegeversicherung auch deren Mitarbeitende in den Genuss von günstigen Spezialkonditionen. Die Koordination erfolgte über Herrn Claus H. Widrig, Gesellschaft für Wirtschaftskommunikation und Repräsentation GmbH, der für Kontakt, Beratung und Offerten der Versicherungen zur Verfügung stand. Auskünfte dazu erteilte auch die Geschäftsstelle.

Für die Leitung des Sekretariates zeichnete Sabine Brandt (60%) verantwortlich. Unterstützt wurde sie dabei von Frau Lea Camenisch (100%), welche auch die Buchhaltung führte, sowie Frau Yvonne Venuto (40%). Dem Sekretariat oblag vorab die Führung der Korrespondenz und der Buchhaltung, die Betreuung und laufende Aktualisierung der umfangreichen Mitgliederkartei sowie der ständige Kontakt nicht nur mit den Mitgliedern, sondern auch mit der Ausgleichskasse und der Familienausgleichskasse Zürcher Arbeitgeber. Mit Kompetenz, hoher Flexibilität und der nötigen Prise Humor leistete das Sekretariat auch in hektischen Phasen sehr gute Arbeit.

VZH-Vertretungen

Vorstand Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV:

Dr. Andres Iten

Martina Wagner Eichin (Stellvertreterin)¹

Vorstand Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen:

Dr. Andres Iten

Vorstand Zürcher Handelskammer ZHK:

Dr. Andres Iten

Vorstand AHV-Ausgleichskasse Grosshandel Reinach:

Peter Brogle

Vorstand Ausgleichskasse Zürcher Arbeitgeber:

Dr. Rolf Dürr, Präsident¹

Dr. Heinz Waser²

Martina Wagner Eichin

Vorstand Familienausgleichskasse Zürcher Arbeitgeber:

Dr. Rolf Dürr, Präsident¹

Dr. Heinz Waser²

Martina Wagner Eichin

Paritätische Kommission VZH/KVZ:

Dr. Andres Iten

Martina Wagner Eichin³

Angela Steiner Leuthold⁴

Eidg. Kommission für die AHV:

Martina Wagner Eichin

Forum Zürich (für politische Fragen)

Martina Wagner Eichin⁵

Hans Strittmatter⁶

Handelsgericht Zürich

(Handelsrichter 10. Kammer: verschiedene Branchen):

Dr. Rolf Dürr

Arbeitsgericht Zürich (Arbeitsrichter Gruppe 5:

kaufmännische Berufe usw.):

Alfred Baumgartner,

c/o UBS AG

Dr. Thomas Bühlmann,

c/o IBM (Schweiz)

Ruth Derrer Balladore,

c/o Schweizerischer Arbeitgeberverband

Dr. Rolf Dürr, Rechtsanwalt

Dr. Mark R. Hoenig,

c/o Dr. Egon Zehnder & Partner AG

Urs Hofmann,

c/o CSFB

Dr. Andres Iten,

c/o René Faigle AG

Yves Meili,

c/o WPI Immobilienberatung

Robert Mennel,

c/o Mennel & Partner AG⁷

Dr. Alfred Müller, Rechtsanwalt

Prof. Dr. Roland A. Müller,

c/o Schweizerischer Arbeitgeberverband

Carla Schuler,

c/o ZPK/ASPI

Martina Wagner Eichin,

c/o VZH⁸

Kantonale Schlichtungsstelle zum Gleichstellungsgesetz:

Dr. Alfred Müller

Martina Wagner Eichin

Tripartite Kommission für arbeitsmarktliche Aufgaben:

Martina Wagner Eichin

Kantonale Kommission für Familienausgleichskassen:

Martina Wagner Eichin

Kantonales Einigungsamt:

Angela Steiner Leuthold⁹

Kantonale Berufsbildungskommission:

Angela Steiner Leuthold¹⁰

Aufsichtskommission für die KV Zürich Business School:

Michael Vögele, c/o Pere Team GmbH

Kaufmännische Lehrlingsprüfungskommission:

Marie-Therese Kaiser, c/o Brüttsch-Rüeggler AG

Michael Vögele, c/o Pere Team GmbH

1 bis 31. Dezember 2012

2 ab 1. Januar 2013

3 bis 30. Juni 2012

4 ab 1. Juli 2012

5 bis 31. Januar 2013

6 ab 1. Februar 2013

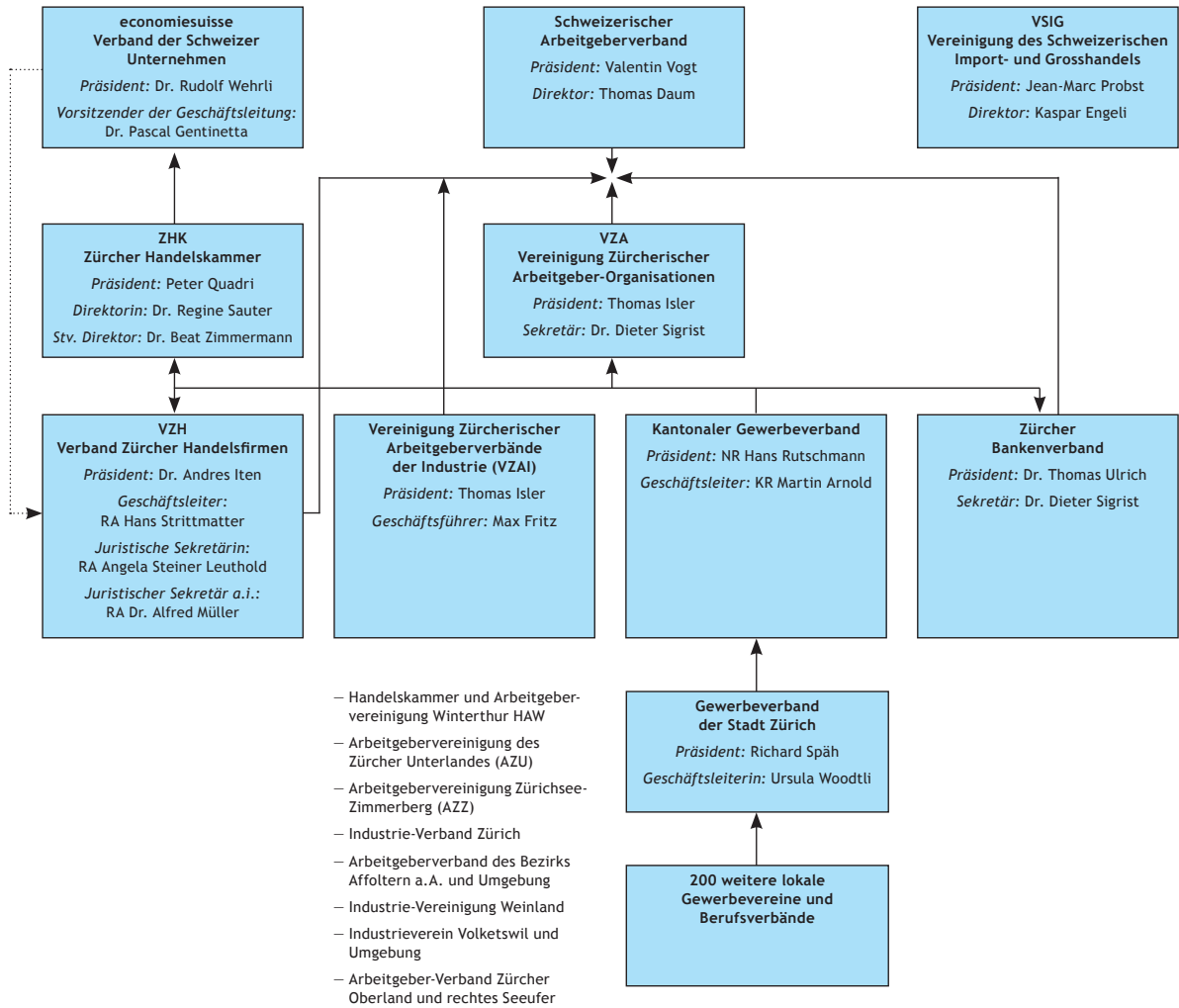
7 verstorben 2012

8 bis 31. Oktober 2012

9 ab 30. Mai 2012

10 ab 9. August 2012

Vernetzung mit anderen Verbänden



Leitbild

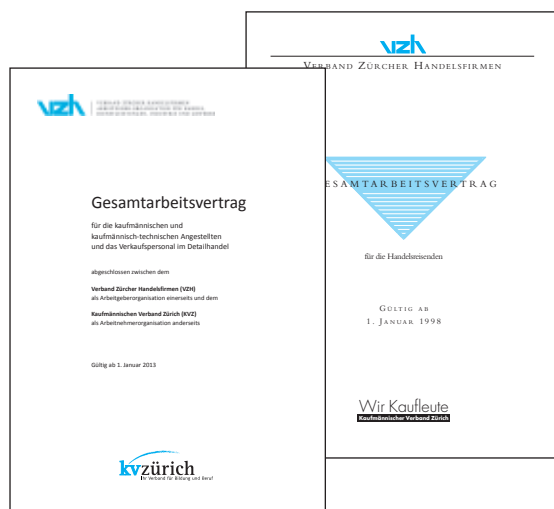
1. Der VZH wurde 1919 gegründet und ist heute einer der grössten regionalen Arbeitgeberverbände der Schweiz. Er vertritt in erster Linie die Interessen der Arbeitgeber und insbesondere jene seiner rund 2300 Mitglieder mit über 150 000 Mitarbeitenden in Handel, Dienstleistungen, Industrie und Gewerbe.
2. Das Tätigkeitsgebiet des VZH umfasst schwerewichtig den Wirtschaftsraum Zürich.
3. Die professionell geführte Geschäftsstelle informiert und berät die Mitglieder mit hoher Kompetenz vor allem in den Bereichen Arbeitgeberpolitik, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht.
4. Im Rahmen einer Sozialpartnerschaft schliesst der VZH mit dem KV Zürich Gesamtarbeitsverträge ab, gültig für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel sowie für die Handelsreisenden.
5. Die allgemeinen Arbeitgeberinteressen bzw. jene seiner Mitglieder vertritt der VZH mit Engagement und Konsequenz, vor allem mit den Mitteln der Information und Einflussnahme. Zu diesem Zweck steht er auch in engem Kontakt mit Behörden, Parteien und anderen Verbänden. Die Politik ist demgegenüber Sache der Parteien und Politiker.

In Ruhe arbeiten

Mit dem KV Zürich pflegt der VZH seit seiner Gründung im Jahr 1919 enge sozialpartnerschaftliche Beziehungen. Seit Jahrzehnten schliessen die beiden Verbände Gesamtarbeitsverträge und Salärregulative ab, die ersten schriftlichen Vereinbarungen gehen sogar bis auf die Zeit unmittelbar nach dem Ersten Weltkrieg zurück. Diese gelebte Sozialpartnerschaft mit vertrauensvollem Verständnis für die Anliegen und Sorgen der Gegenseite wirkte sich stets positiv auf die Beziehungen der unter diesen Gesamtarbeitsverträgen stehenden Arbeitgebern und Arbeitnehmenden aus und ermöglichte konstruktive Lösungen. So waren weder Streikdrohungen, Blockaden, Hausfriedensbruch, Hausbesetzungen noch ähnliche Probleme zu verzeichnen. Der Wert einer Diskussionskultur und einer beidseitigen Gesprächsbereitschaft kann nicht hoch genug geschätzt werden.

Gesamtarbeitsverträge: verlässliche Rahmenbedingungen für alle

Die zwischen VZH und KV Zürich abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge, insbesondere der GAV für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen An-



gestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel, sind für die Arbeitgeber von grosser Bedeutung, weil sie moderne, aber moderate sozialpartnerschaftlich vereinbarte Arbeitsbedingungen und gleich lange Spiesse für alle darstellen. Das ist ein wichtiges Gebot in einer hochkompetitiven Wirtschaft und gilt besonders unter dem Aspekt des Standortwettbewerbs und der Globalisierung. Konkurrenz tut gut, soll aber fair ein. Dazu leistet ein Gesamtarbeitsvertrag einen wichtigen Beitrag, indem er gewisse Eckwerte festlegt, welche die Arbeitgebenden gemeinsam definiert und dann mit den Arbeitnehmenden ausgehandelt haben. Ein Gesamtarbeitsvertrag schützt den Standort,

bietet Ordnung und Rechtssicherheit, die es für ein vorausschauendes Planen und Wirken braucht. Krisenbewältigung und Intervention sind partnerschaftlich geregelt und institutionalisiert. Diese Selbstregulierung bewirkt, dass der Staat aussen vor bleibt und sich nicht einmischt, so dass in einer Sozialpartnerschaft Vereinbarungen rasch und flexibel wieder angepasst werden können, wenn sich das als notwendig erweist. Die Akzeptanz von sozialpartnerschaftlichen Schlichtergremien, die auch die Gerichte wesentlich entlasten, ist in der Sozialpartnerschaft gross.

Vielversprechende Synergieeffekte

Der Zusammenarbeit der Sozialpartner sind keine Schranken gesetzt. Die Basis eines tragfähigen Gesamtarbeitsvertrags ermöglicht die Zusammenarbeit auf verschiedenen Ebenen und eine gegenseitige Stärkung. Kooperationen wie zum Beispiel Trägerschaften für die berufliche Aus- und Weiterbildung oder Vorsorgeeinrichtungen können zum Nutzen einer Branche oder eines Wirtschaftszweigs, aber auch im Sinne des Berufsstands, eines Standorts oder eines neuen Geschäftsfelds sein. Immer stärker ins Gewicht fallen dabei die Glaubwürdigkeit, die ein Unternehmen genießt, und das Vertrauen der Märkte, das gesichert oder verspielt werden kann. Die Reputation, der gute Ruf eines Unternehmens, ist in Zeiten einer aggressiven Medienlandschaft ein Gut von höchster Bedeutung, dem unter allen Umständen Sorge zu tragen ist. Sozialpartner können einander dabei gegenseitig wirksam unterstützen.

VZH und KV Zürich haben sich gemeinsam verpflichtet, ihre Zusammenarbeit zu stärken und auszubauen, den Wirtschaftsstandort Zürich zu stärken, ein wohlwollendes und wirtschaftsfreundliches Klima zu pflegen und zu fördern, die Interessen ihrer Verbände zu respektieren und sich gegenseitig nach Kräften zu unterstützen, das duale Bildungssystem zu pflegen und weiterzuentwickeln, die Ausbildung junger Kaufleute zu ermöglichen und möglichst zu fördern sowie die lebenslange Weiterbildung der Berufsleute zu propagieren und zu unterstützen. Zur Durchführung der Gesamtarbeitsverträge und zur Förderung der Zusammenarbeit besteht eine Paritätische Kommission.

Gesamtarbeitsvertrag für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel/ Salärregulativ

Wichtigster Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist heute der zwischen dem VZH und dem KV Zürich abgeschlossene

ne für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel. Dieser gilt gemäss Artikel 2 GAV für die Mitglieder des VZH und ihre Mitarbeitenden aus diesen Berufsgruppen, sofern keine Opting-out-Erklärung vorliegt. Mit einem Opting-Out erklärt das VZH-Mitglied, dass es diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellt sein will, zum Beispiel weil bereits ein anderer (Branchen-) Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung kommt oder einheitliche Arbeitsbedingungen im Konzern einzuhalten sind. Der VZH führt ein entsprechendes Register, in das er dem KV Zürich regelmässig Einsicht gewährt. Per Ende 2012 waren von den rund 2300 Mitgliedern ca. 2000 Firmen diesem GAV unterstellt. Diese Mitgliederfirmen kommen in den Genuss der Vorteile, die ein Gesamtarbeitsvertrag bietet, und erhalten auf Wunsch auch eine aktuelle GAV-Bestätigung, die für die Teilnahme an öffentlichen Submissionsverfahren immer mehr vorausgesetzt wird.

Separat und als Anhang zum GAV für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel hat der VZH mit dem KV Zürich ein Salärregulativ abgeschlossen, das die verbindlichen Mindestanfangslöhne für Arbeitnehmende nach Abschluss einer dreijährigen Lehre sowie die Mindestentschädigungen für Lernende enthält. Seit dem 1. Januar 2009 gilt ein jährlicher Mindestlohn für die gelernten kaufmännischen Angestellten von CHF 50 000 und für gelernte Detailhandelsangestellte von CHF 47 000. Die monatlichen Entschädigungen für die Lernenden betragen seit 1. August 2011 CHF 750 im ersten, CHF 950 im zweiten und CHF 1450 im dritten Lehrjahr. Für Lernende im vierten Lehrjahr (Absolventen der kaufmännischen Gesamtlehre, der Zusatzlehre oder Repepten) werden CHF 2000 pro Monat empfohlen. Es sind im Minimum zwölf Monatsentschädigungen auszurichten, bei Ausrichtung von 13 Monatsentschädigungen können diese entsprechend tiefer angesetzt werden. Dazu kommen noch die Lehrfirmenbeiträge für die kaufmännischen Lernenden (derzeit für E- und B-Profil CHF 360 und für M-Profil CHF 750 pro Semester und Lernenden) sowie die Auslagen für die obligatorischen Lehrmittel und Diplome. Die Lehrfirmenbeiträge werden in den Bildungsfonds des KV Zürich überwiesen, in dem der KV Zürich und der VZH paritätisch vertreten sind. Diese Mittel sollen den Lernenden, den Lehrbetrieben und der KV Zürich Business School zugute kommen.

Über diesen Gesamtarbeitsvertrag verhandeln die beiden Sozialpartner jeweils in einem Turnus von

zwei Jahren, letztmals im Herbst des Berichtsjahrs. Auf den 1. Januar 2013 erfuhr er diverse inhaltliche Anpassungen, welche grösstenteils der gelebten Praxis entsprechen, sowie eine Ergänzung durch die guten Gründe für den Gesamtarbeitsvertrag. Abgelehnt wurde aufgrund einer im Sommer des Berichtsjahrs zur Vorbereitung durchgeführten Mitgliederumfrage eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs. Die Änderungen wurden auf der Webseite des VZH, www.vzh.ch, aufgeschaltet und den Mitgliedern mit dem Mitteilungsblatt Nr. 777 vom 31. Oktober 2012 kommuniziert. Zudem erfolgte ein Neudruck der beliebten GAV-Broschüre, die an die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitgliederfirmen versandt wurde. Weitere GAV-Broschüren können ganzjährig auf der Geschäftsstelle zur Abgabe an die Mitarbeitenden bezogen werden, ein Angebot, das auch im Berichtsjahr wiederum rege genutzt wurde. Der Gesamtarbeitsvertrag ist in elektronischer Form auch in englischer, französischer und italienischer Übersetzung erhältlich.

Gesamtarbeitsvertrag für die Handelsreisenden

Weiter wird – mit schwindender Bedeutung – noch ein zweiter Gesamtarbeitsvertrag für die Handelsreisenden weitergeführt. Es sind jedoch nur noch wenige hundert Arbeitsverhältnisse diesem spezifischen GAV unterstellt. Die beiden Sozialpartner werden daher gelegentlich nochmals die ersatzlose Aufhebung dieses Gesamtarbeitsvertrags prüfen.

Weiterbildungsaktionen

Der VZH beteiligt sich seit vielen Jahren an verschiedenen Weiterbildungsaktionen des KV Zürich, die dieser dank seiner Kompetenz, Grösse und Infrastruktur durchzuführen vermag. Auch im Berichtsjahr versandte der VZH an seine Mitglieder das gesamte Bildungsprogramm des KV Zürich. Sofern solche Kurse oder Aktionen mit Kosten verbunden sind, geniessen die Mitglieder des VZH bzw. ihre Arbeitnehmenden die gleichen Rabatte wie diejenigen des KV Zürich. Eine Vergünstigung von 10% gilt ferner auch bei den Weiterbildungsangeboten der KV Zürich Business School und der Controller Akademie Zürich.

Delegation der KV Zürich Business School

Als Zeichen der Verbundenheit zwischen den beiden Sozialpartnern nahm an der Generalversammlung 2012 wiederum eine Delegation von Lernenden der KV Zürich Business School teil, begleitet von der Leiterin der Jugendstelle KV Zürich.

Allgemeines

Arbeitsrechtliche Bestimmungen befinden sich nicht mehr ausschliesslich im Obligationenrecht und im Arbeitsgesetz mit seinen Verordnungen, sondern im Gleichstellungsgesetz, im Mitwirkungsgesetz, im Fusionsgesetz, im Bundesgesetz über das Gewerbe der Reisenden, in verschiedenen Sozialversicherungsgesetzen, im Entsendegesetz und in den flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA. Dazu kommen Weisungen und andere Erlasse wie zum Beispiel der berühmte Leitfaden des eidgenössischen Datenschutzbeauftragten betreffend Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz sowie die EKAS-Richtlinien zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, deren Umsetzung, sogar in Betrieben ohne besondere Gefahren, oft mit unverhältnismässigem Aufwand verbunden ist. Erschwert wird das Ganze durch eine uneinheitliche Rechtsprechung und durch eine ebensolche Literatur. Das Arbeitsrecht hat sich daher längst zu einer Spezialdisziplin entwickelt.

Arbeitszeit

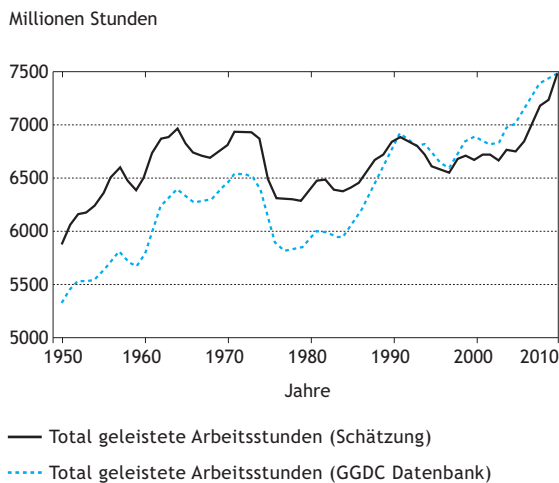
Die **wöchentliche Höchstarbeitszeit** ist nicht im Obligationenrecht, sondern im eidgenössischen Arbeitsgesetz vom 13. März 1964, welches auf den 1. August 2000 teilrevidiert wurde, geregelt. Sie beträgt seit dem 1. Januar 1976 unverändert 45 Stunden für das Büropersonal, die Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für das Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels, und 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

Im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige belief sich die **tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit** der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden im Jahre 2011 auf 42 Stunden. Die vom VZH alle vier Jahre stattfindende, repräsentative Mitgliederumfrage ergab im Sommer 2010 eine effektive wöchentliche Arbeitszeit von 41,01 Stunden netto, das heisst ohne Pausen gerechnet. Schwergewichte bilden unverändert die 40-Stunden-Woche (39,2%) als auch die 42-Stunden-Woche (27,1%). Insgesamt konnten in der Umfrage über 24 verschiedene Arbeitszeitmodelle unterschieden werden. Diese Zahlen liegen deutlich über den – gerne verschwiegenen – Ansätzen der öffentlichen Hand, wo maximal 42 Stunden brutto, pro Woche abzüglich je eine Viertelstunde Pause am Morgen und am Nachmittag, somit also 39,5 Stunden netto, gearbeitet wird.

Gemäss den im April 2012 publizierten Resultaten einer vom Schweizerischen Nationalfonds unterstützten Studie der Konjunkturforschungsstelle KOF an der ETH Zürich ist die **Jahresarbeitszeit** seit dem

Zweiten Weltkrieg markant von 2400 Stunden auf 1600 Stunden gesunken. Für diese Reduktion sind drei Faktoren ausschlaggebend: Reduktion der Wochenarbeitszeit von 50 auf 42 Stunden, Erhöhung der bezogenen bezahlten Ferientage von zwei auf rund fünf Wochen pro Jahr und deutlicher Anstieg der **Teilzeitarbeit**, das heisst von Erwerbstätigen mit einem Arbeitspensum von unter 90%. So arbeitete vor rund 60 Jahren nur jeder 20. Erwerbstätige in einem Teilzeitpensum von maximal 90%, heute liegt der Anteil bei fast einem Drittel (im Berichtsjahr Frauen 58%, Männer 14,3%). Dieser letzte Faktor ist auf den technischen Fortschritt zurückzuführen, der den Arbeitnehmenden die Durchsetzung ihrer Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten ermöglichte. Die reine Arbeitszeit sagt jedoch nichts über die Arbeitsintensität aus, die aufgrund von veränderten Arbeitsbedingungen wohl gestiegen ist, etwa auch durch die ständige Erreichbarkeit. Aufgrund des starken Bevölkerungswachstums in diesen Jahrzehnten hat das Total der geleisteten Arbeitsstunden zugenommen, der Anstieg ist aufgrund der stärkeren Reduktion der Arbeitszeit pro Arbeitstätigen weniger stark als in den bisherigen Statistiken ausgewiesen. So arbeiteten die 3,05 Millionen Erwerbstätigen im Jahr 1964 gleich viele Stunden wie die 4,22 Millionen Erwerbstätigen 2007. Seit zehn Jahren hat ein sehr starkes Wachstum des Arbeitstotals der Gesamtbevölkerung eingesetzt, da aufgrund der Personenfreizügigkeit mehr Arbeitsplätze besetzt werden konnten und kein Rückgang der Jahresarbeitszeit pro Beschäftigten mehr zu verzeichnen war.

Arbeitszeitverkürzungen sind in der Privatwirtschaft selbst bei den Arbeitnehmerorganisationen seit längerem kein Thema mehr. Das gilt auch für das benachbarte Ausland, wo lange sehr tiefe Arbeitszeiten (35 Stunden brutto oder noch weniger pro Woche) von den dortigen Gewerkschaften propagiert wurden. Grundlage für diese Erkenntnis waren die empirischen Erfahrungen, dass mit einer ständigen Reduktion der Arbeitszeit nichts gegen eine hohe Arbeitslosigkeit auszurichten ist. In Frankreich musste Anfang 2011 festgestellt werden, dass die Arbeitskosten bei einer 35-Stunden-Woche, welche zudem die Einstellung der Mitarbeitenden zur Arbeit verschlechterte, 23% höher waren als im benachbarten Deutschland, wo im Jahr 2008 41,2 Stunden pro Woche gearbeitet wurden. In der EU17 hat sich die durchschnittliche effektive Arbeitszeit 2011 bei 39,7 Stunden eingependelt, wobei in den verschiedenen Ländern zwischen 37,8 und 41,3 Stunden pro Woche gearbeitet wird.



Quelle: Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

Vertrauensarbeitszeit

Weiterhin als problematisch erweisen sich die Regelungen des Arbeitsgesetzes (ArG) und seiner Verordnung 1 (ArGV1) mit der daraus fließenden faktischen Pflicht zur detaillierten Arbeitszeiterfassung. Diese und die damit verbundenen Arbeitszeitkontrollen durch die Kantone verunmöglichen die seit Jahrzehnten in der Praxis bewährte und beliebte Vertrauensarbeitszeit. Dabei verzichten Unternehmen auf die Erfassung, Auswertung und Kontrolle der Arbeitszeiten ihrer Mitarbeitenden, die somit über grosse Zeitautonomie verfügen und ihre Arbeitszeit innerhalb gewisser Schranken in Absprache mit ihrem Vorgesetzten und ihrem Team flexibel einteilen können. Diese Form der Arbeitszeit ist sehr beliebt und in der Praxis, auch bei den VZH-Mitgliederfirmen, weit verbreitet. Das Obligationenrecht kennt keine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit. Einzig über die Bestimmung betreffend die Überstundenarbeit kann gefolgert werden, dass diese zu erfassen sind, sofern sie nicht aufgrund einer vertraglichen Abmachung bereits mit dem Lohn abgegolten sind.

Art. 46 des Arbeitsgesetzes (ArG) bestimmt jedoch, dass der Arbeitgeber die Verzeichnisse und Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und seiner Verordnungen notwendigen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten hat. Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) konkretisiert, was aus diesen Unterlagen hervorgehen muss. Neben der geleisteten (täglich und wöchentlich) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie deren Lage sind das auch die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr. Über diese Bestimmung, die noch weitere Erfassungspflichten enthält, wurde

quasi über die Hintertür eine Arbeitszeitdokumentationspflicht eingeführt, die der Vertrauensarbeitszeit diametral entgegensteht.

Davon ausgenommen sind nur die sogenannten höheren leitenden Angestellten, welche aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung in Bezug auf die Grösse des Betriebs über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und auf die Struktur und Entwicklung eines Betriebs einen nachhaltigen Einfluss nehmen können, sowie Mitarbeitende, die eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben (Art. 3 ArG i. V. m. Art. 9 ArGV1).

Konkret bedeutet das, dass bei den meisten Kaderangestellten sowie allen Mitarbeitenden die Lage und Dauer der Arbeitszeit sowie der Pausen zwingend erfasst werden muss. Andernfalls riskiert der Arbeitgeber, bei einer Kontrolle auf den Mangel aufmerksam gemacht zu werden, verbunden mit einer Nachfrist zur Einhaltung dieser Vorschrift. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nach, so kann die kantonale Behörde eine Verfügung mit Strafandrohung erlassen.

Der Arbeitgeber kann die Erfassung der Arbeitszeit und der Pausen zwar an seine Mitarbeitenden delegieren, die Verantwortung für die Einhaltung dieser Bestimmungen bleibt jedoch beim Arbeitgeber.

Seit einigen Jahren ist diesbezüglich eine immer strenger werdende Auslegung dieser Bestimmung im Rahmen der durch die kantonalen Arbeitsinspektorate ausgeführten Arbeitszeitkontrollen festzustellen. Alle Bemühungen der Arbeitgeberschaft, eine Lösung zur Beibehaltung der Vertrauensarbeitszeit zu finden, scheiterten bis jetzt am Wortlaut dieser Verordnungsbestimmung. Nachdem Ende 2011 das bei den Banken laufende zweijährige Pilotprojekt «Vertrauensarbeitszeit im Bankensektor», das eine erleichterte Arbeitszeiterfassung vorsah, abgeschlossen wurde, beabsichtigte das SECO im Berichtsjahr eine Ergänzung der ArGV1, wonach Arbeitnehmende mit einem jährlichen Bruttoerwerbseinkommen von CHF 175 000 sowie im Handelsregister als zeichnungsberechtigt eingetragene Mitarbeitende von der Erfassung der Arbeitszeit befreit werden können. Die vorgeschlagene Lohnuntergrenze ist jedoch viel zu hoch, eine Herabsetzung, allenfalls auf den im Sozialversicherungsrecht etablierten Wert von CHF 126 000, muss geprüft werden. Ebenfalls zu begrüssen wäre die Möglichkeit, den Sozialpartnern die Möglichkeit einzuräumen, im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrags individuell auf die Bedürfnisse der Beteiligten zugeschnittene Vereinbarungen zu treffen.

Arbeitgeber, welche der geltenden Regelung Rechnung tragen und eine Arbeitszeiterfassung einführen wollen, sehen sich oft dem erbitterten Widerstand ihrer Arbeitnehmer ausgesetzt, welche die Einhaltung von Gesetzesvorschriften als Vertrauensbruch interpretieren. Eine pragmatische Lösung ist leider immer noch nicht in Sicht.

Ferien

Der gesetzliche **Ferienanspruch** beträgt seit dem 1. Juli 1984 unverändert vier Wochen für alle Arbeitnehmer und fünf Wochen für Jugendliche und Lernende bis zum 20. Altersjahr. In der Praxis kennen aber zum Beispiel die Maschinenindustrie, die Banken, die grafische Industrie, die Uhrenindustrie und das Gastgewerbe eine generelle fünfte Ferienwoche für alle Arbeitnehmer. Der VZH führte die generelle fünfte Ferienwoche ab 2002 gestaffelt ein; seit dem 1. Januar 2006 gelten für die dem GAV für die kaufmännischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel unterstellten Arbeitnehmenden fünf Wochen Ferien, ab dem 60. Altersjahr wird der Ferienanspruch schrittweise auf bis zu sechs Wochen erhöht. In der Maschinenindustrie, bei den Banken und vor allem auch bei der öffentlichen Hand besteht ab dem 60. Altersjahr entweder ein Anspruch auf eine sechste Woche oder auf einzelne weitere Ferientage.

Am 11. März 2012 kam die **eidgenössische Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle»** von Travailluisse, die 2009 zustande kam, zur Volksabstimmung. Sie wurde vom Souverän mit 1,53 Millionen Nein zu 0,77 Millionen Jastimmen und einer Stimmbeteiligung von 45,1% deutlich abgelehnt. Die Schweizer Stimmbürger sind sich der Tatsache bewusst, dass die Schweiz in einem internationalen resp. globalen Wettbewerb steht und in Bezug auf die Arbeitskosten bereits am obersten Ende ist. Einen gesetzlichen Anspruch auf sechs Wochen Ferien kennt man in keinem europäischen Land. Grosszügigere Ferienansprüche wurden stets sozialpartnerschaftlich vereinbart.

Bereits zuvor wurde am 27. November 2011 die **kantonale Volksinitiative «Für faire Ferien»** von vpod-Zürich und KV-Zürich mit einem minimalen Ferienanspruch von fünf Wochen für das öffentliche Personal des Kantons Zürich und seiner Gemeinden an der Urne mit 226 273 Nein- zu 140 682 Jastimmen und einer Stimmbeteiligung von 44,2% ebenso deutlich abgelehnt.

Arbeitsmarkt

Der gut funktionierende und flexible Arbeitsmarkt zählt zu den wichtigsten Standortfaktoren der Schweiz. Mit dem «Flexicurity»-Konzept erfolgt die Absiche-

rung der Arbeitnehmenden nicht durch zusätzliche Regulierungen der Arbeitsverhältnisse, sondern durch angemessene Versicherungsleistungen, insbesondere der Arbeitslosenversicherung (ALV).

Die **Gesamtbeschäftigung** stieg 2012 von 4,72 Millionen auf 4,76 Millionen an, wobei mittlerweile 28,5% der Beschäftigten ausländischer Nationalität sind. Rund zwei Drittel der ausländischen erwerbstätigen Personen stammen aus den EU-23/EFTA-Staaten sowie Zypern und Malta, für die der freie Personenverkehr gilt. 47,6% der ausländischen Erwerbstätigen sind in der Schweiz niedergelassen, 28,0% verfügen über eine Aufenthaltsbewilligung, 3,3% sind Kurzaufenthalter und 19,1% Grenzgänger.

Die durchschnittliche **gesamtschweizerische Zahl der Arbeitslosen** lag im Berichtsjahr bei 125 594 Personen, was im Jahresmittel einer Arbeitslosenquote von 2,9% (Vorjahr 2,8%) entspricht. Am 31. Dezember 2012 waren 142 309 Personen als arbeitslos registriert, entsprechend einer Quote von 3,3% (Vorjahr 3,0%). Dabei handelt es sich um Berechnungen des SECO, in denen Ausgesteuerte und in Beschäftigungsprogrammen eingesetzte Arbeitslose nicht enthalten sind. Umfassend nach SAKE gerechnet ergäben sich daher höhere Zahlen. Die meisten Arbeitslosen verzeichneten wie in den Vorjahren die Berufsgruppen Gastgewerbe und Hauswirtschaft, Baugewerbe, Handel und Verkauf sowie die kaufmännischen und administrativen Berufe. Der Anteil der Jugendarbeitslosigkeit (bis 24 Jahre) erhöhte sich von 3,3% im Vorjahr auf 3,6%, derjenige der Langzeitarbeitslosen (Arbeitslosigkeit von mehr als einem Jahr) sank von 15,0% im Vorjahr auf 14,9%. Unverändert können grosse kantonale Unterschiede beobachtet werden: Im Kanton Zürich zählte man Ende 2012 25 822 oder 3,3% Arbeitslose, Rekordhalter ist der Kanton Neuenburg mit einer Arbeitslosenquote von 5,4%, gefolgt von den Kantonen Genf 5,3%, Waadt und Wallis je 5,1% und Tessin 5%. Die Zahl der – freiwillig gemeldeten – Stellen verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um 2154 und belief sich Ende 2012 auf 13 722 Stellen, was allerdings über die tatsächlichen Bedürfnisse wenig auszusagen vermag.

Ausländerpolitik

Die schweizerische Ausländerpolitik unterscheidet zwischen Angehörigen der EU/EFTA-Staaten, für welche grundsätzlich gestaffelt die Personenfreizügigkeit gilt, und den Angehörigen anderer Staaten (sogenannte Drittstaaten), deren Zuwanderung kontingentiert und im Ausländergesetz geregelt ist. Mit der Zuwanderung aus Drittstaaten soll vor allem der Bedarf der

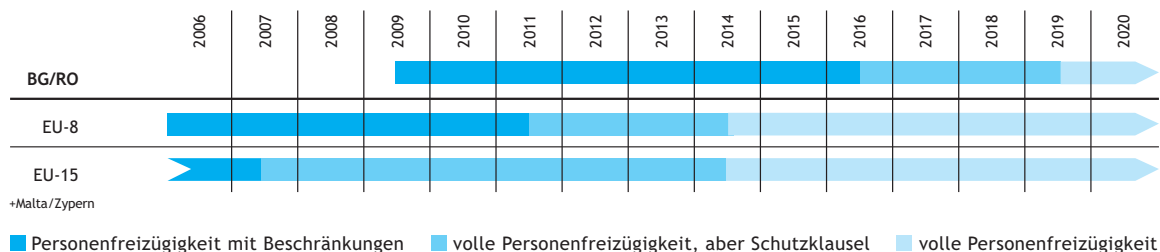
Unternehmen nach Führungskräften, Spezialisten sowie qualifizierten Arbeitskräften gedeckt werden, soweit diese nicht im Binnen- oder im europäischen Arbeitsmarkt rekrutiert werden können. Die Schweizer Wirtschaft steht geschlossen hinter dem bewährten bilateralen Weg Schweiz-EU/EFTA und lehnt die am 14. Februar 2012 eingereichte Eidgenössische Volksinitiative «gegen Masseneinwanderung» ab. Diese schadet dem Standort Schweiz und gefährdet den Wohlstand und die Arbeitsplätze. Zudem stellt sie die bilateralen Abkommen I in Frage, ein Eigengoal für die Schweiz, die jeden dritten Franken im Handel mit der EU verdient. Allfälligen negativen Begleiterscheinungen der Personenfreizügigkeit muss nicht mit der Brechstange, sondern mit einer konstruktiven Infrastruktur-, Raumplanungs- und Integrationspolitik begegnet werden.

Personenfreizügigkeit

Das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA ist seit zehn Jahren in Kraft und zeigt positive Auswirkungen. Die Zuwanderung aus diesem Raum hat stark an Bedeutung gewonnen, fast zwei Drittel der Nettozuwanderung fallen auf EU/EFTA-Staatsangehörige und die Unternehmen haben die erweiterten Möglichkeiten zur Rekrutierung von Fachkräften aus dem EU/EFTA-Raum rege genutzt. Die Beschäftigung von Grenzgängern wuchs in den letzten Jahren überproportional an. Die Öffnung des Arbeitsmarkts hat sowohl die Wirtschaftsentwicklung als auch das Bevölkerungswachstum in den letzten Jahren begünstigt und den Standort Schweiz insgesamt gestärkt. Die Nettozuwanderung spiegelt die wirtschaftliche Entwicklung: In den elf Jahren vor Inkrafttreten der Personenfreizügigkeit lag die durchschnittliche Nettozuwanderung bei 26 400 Personen. 2008 erreichte sie mit einem Plus von 90 000 Personen, davon 60 000 aus EU/EFTA-Ländern, den Höhepunkt. Mit der Finanzkrise verringerte sich die Zuwanderung auf 67 000 Personen, bevor sie 2011 wieder auf 78 500 anstieg. Damit liegt der Saldo weiterhin auf einem hohen Niveau. Neue Arbeitskräfte

aus dem EU/EFTA-Raum sind mehrheitlich gut bis sehr gut qualifiziert. Negative Auswirkungen der Zuwanderung auf einheimische Arbeitskräfte blieben dank Gesamtarbeitsverträgen und der flankierenden Massnahmen eng begrenzt. Behauptungen, wonach die Zuwanderung aus den EU/EFTA-Staaten unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung eine unumkehrbare Eigendynamik entfalte, die einheimische Arbeitskräfte verdränge, zu Lohndruck führe, die Arbeitslosenquote in die Höhe treibe und in vielen Fällen auf den Missbrauch der schweizerischen Sozialwerke ziele, werden auch durch die neueste Studie des SECO über die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit weitestgehend entkräftet. So müssen insbesondere die behaupteten Verstossquoten von mehr als 30% stark relativiert werden, denn es ist klar zwischen Verdacht und Verstoß zu unterscheiden. Der von den Gewerkschaften gestützt auf die behaupteten, aber nicht erhärteten Verstöße geforderte Kontroll- und Regulierungsschub wird von der Arbeitgeberseite klar abgelehnt. Die Wirtschaft unterstützt die konsequente Umsetzung der flankierenden Massnahmen, die sich grösstenteils bewährt haben, dort, wo wirklich erhärtete Missbräuche bestehen. Die flankierenden Massnahmen wurden zudem auf 2013 hin nochmals verschärft und es wäre unsinnig, vor dem Vorliegen erster Erfahrungen noch weitergehende Schritte einzuleiten. Dies gilt auch für die geforderte Solidarhaftung in der Baubranche, die von Arbeitgeberseite abgelehnt wird. Durch die Zuwanderung hat sich allerdings der innenpolitische Reformdruck insbesondere bei der Integration, beim Wohnungsmarkt, bei der Infrastruktur- und Raumplanung sowie der Bildungspolitik erhöht.

Seit dem 1. Mai 2011 gilt die volle Personenfreizügigkeit auch für die Staatsangehörigen der EU-8-Staaten. Die sogenannte Ventilklausel zum Schutz bleibt noch bis spätestens am 31. Mai 2014 anwendbar. Bei einem zu starken Anstieg der Zuwanderung von Arbeitskräften könnte die Schweiz seit 1. Mai 2012 wieder Kontingente für Staatsangehörige der EU-8-Staaten einführen. Der Bundesrat wird darüber im



Quelle: Integrationsbüro EDA/EVD

Frühling 2013 entscheiden. Zudem hat er ein Verhandlungsmandat zur Ausweitung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien erhalten.

Im Gegenzug eröffnet das Abkommen schweizerischen Staatsangehörigen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt in der EU sowie die Möglichkeit, sich unter erleichterten Bedingungen in der EU niederzulassen.

Arbeitsmarktkontingente

Die Arbeitsmarktkontingente für 2013 bleiben gegenüber dem Berichtsjahr unverändert. Schweizerische Arbeitgeber können weiterhin 8500 Spezialisten aus Drittstaaten rekrutieren, wobei 3500 Aufenthalts- und 5000 Kurzaufenthaltsbewilligungen zur Verfügung stehen. Für Dienstleistungserbringer aus EU/EFTA-Staaten mit einem Einsatz von 90 resp. 120 Tagen/Jahr stehen 3000 Bewilligungen für Kurzaufenthalter und 500 Bewilligungen für Aufenthalter zur Verfügung.

Teilrevision des Ausländergesetzes

Das bestehende Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) soll revidiert werden. Nebst einer Revision der allgemeinen Bestimmungen und der Umbenennung in Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und deren Integration (AuIG) sollen verschiedene Spezialgesetze mit integrationspezifischen Bestimmungen ergänzt werden. Aus Arbeitgebersicht besonders kritisch ist ein neuer Art. 58b «Beitrag der Arbeitgeber zur Integration», gemäss welchem die Arbeitgeber zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden und deren nachgezogenen Familienangehörigen beitragen und diese über geeignete Integrationsförderungsangebote informieren sollen. Die neue Bestimmung orientiert sich aber am Prinzip, dass potenzielle externe Kosten einer schlechten Integration nicht auf die Gesellschaft abgewälzt, sondern von den Unternehmen, die entsprechendes Personal im Ausland rekrutiert haben, getragen werden sollen. Der neue Artikel ist völlig offen formuliert. Was darunter zu verstehen ist, soll erst in einem späteren Zeitpunkt durch die Sozialpartner erarbeitet werden. Dass da eine Pandorabüchse auf die Arbeitgeber zukommen könnte, ist unschwer vorzustellen. Bereits heute tragen Unternehmen viel zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden bei. Unternehmen tragen jedoch die Verantwortung für ihren Betrieb. Die bereits bestehende gesetzliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmenden bezieht sich nachvollziehbarerweise auf den Arbeitsplatz und nicht auf das Privatleben des ausländischen Mitarbeitenden und die nachgezogenen Familienangehörigen. Das Bestreben,

den Arbeitgeber mit dieser Gesetzesrevision nun auch noch für eine vollständige Integration des ausländischen Arbeitnehmenden und seiner Familie im Privatleben zur Verantwortung zu ziehen, in das der Arbeitgeber weder Einsicht hat noch über Weisungs- oder Kontrollinstrumente verfügt, schießt völlig am Ziel vorbei, blendet die wirtschaftliche und gesellschaftliche Realität aus und trägt der Eigenverantwortung von ausländischen Arbeitnehmenden keine Rechnung. Tatsache ist, dass die Schweizer Wirtschaft heute mehrheitlich hoch spezialisierte und gut ausgebildete Fachkräfte im Ausland rekrutiert. Der neue Artikel 58b wurde daher von Arbeitgeberseite in den bis am 23. März 2012 eingereichten Vernehmlassungen abgelehnt.

Mutterschaftsversicherung

Seit dem 1. Juli 2005 besteht eine in die EO eingebettete Mutterschaftsversicherung, die einen grundsätzlichen Entschädigungsanspruch von 98 Tagen, das heisst 14 Wochen vorsieht, beginnend mit dem Tag der Niederkunft. Versichert ist seit 1. Januar 2009 ein Anspruch von 80% von maximal CHF 7350 pro Monat, das heisst CHF 5880, entsprechend einem maximalen Taggeld von CHF 196. Bei Anspruchskonkurrenz schliesst die Mutterschaftsversicherung den Bezug von Taggeldern der ALV, der IV, der UV und der MV aus. Die Taggelder werden monatlich nachschüssig ausbezahlt (grundsätzlich an den Arbeitgeber). Während des Mutterschaftsurlaubs werden Ferien nicht gekürzt (Art. 329b Abs. 3 OR). Weiterhin ungeklärt ist, ob mit dem Taggeld auch höhere Löhne als Fr. 7350 abgedeckt sind oder nicht. Die herrschende Meinung geht davon aus, dass der Maximalansatz auch für höhere Löhne gilt; Gerichtsentscheide sind bis dato aber noch keine ergangen. Weitere Forderungen auf eine Erweiterung des Mutterschaftsurlaubs werden vom VZH abgelehnt. Da in der Praxis den meisten schwangeren Mitarbeiterinnen einige Wochen vor ihrer Niederkunft eine volle Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt wird, beträgt der effektiv bezogene und bezahlte Mutterschaftsurlaub bereits heute deutlich mehr als 16 Wochen.

Entlöhnung von Stillpausen für Arbeitnehmerinnen

Der Bundesrat hat am 22. Februar 2012 entschieden, die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 183 der Internationalen Arbeitsorganisation über den Mutterschutz zu unterstützen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und ein positives Zeichen internationaler Solidarität zu setzen. Zu diesem

Zweck müsste jedoch die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) so angepasst werden, dass die Stillpausen entlohnt werden müssen. Der Bundesrat rechnet damit, dass die nötigen Anpassungsarbeiten bis Mitte 2013 abgeschlossen sein sollten. Heute werden Stillpausen zwar ganz oder zur der Hälfte Arbeitszeit angerechnet, zur Frage der Lohnzahlung geht die vorherrschende Meinung aber davon aus, dass Stillpausen vom Arbeitgeber nicht entlohnt werden müssen. Ein höchstrichterlicher Entscheid zu dieser Frage steht aus. Viele Arbeitgeber entlohnen heute auf freiwilliger Basis die als Arbeitszeit anrechenbare Stillzeit, mit einem Obligatorium kommen jedoch weitere zwingende Kosten auf die Arbeitgeber zu.

Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit

Seit dem 1. Januar 2008 ist das Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA) in Kraft. Der Begriff «Schwarzarbeit» umfasst Arbeit, die unter Umgehung von Vorschriften des Sozialversicherungs-, Ausländer- oder Steuerrechts geleistet wird. Schwarzarbeit betrifft heute eine Vielzahl von Gesetzen mit unterschiedlichen, zurzeit teilweise nicht koordinierten Vollzugsorganen. Mit dem neuen Schwarzarbeitsgesetz wurde ein vereinfachtes Abrechnungsverfahren für die Sozialversicherungen für begrenzte wirtschaftliche Tätigkeiten eingeführt, verstärkte Kontrollen sowie die Kommunikation unter den zuständigen Behörden geregelt und die Sanktionen verschärft.

Das vereinfachte Abrechnungsverfahren ist für die Anwendung im unternehmerischen Alltag aber nicht tauglich. Der einzelne Bruttojahreslohn darf den Grenzbetrag gemäss Art. 7 BVG, seit 1. Januar 2013 21 060 Franken, nicht übersteigen, und die jährliche Lohnsumme des Betriebs darf nicht mehr als den zweifachen Betrag der maximalen jährlichen AHV-Rente, derzeit 56 160 Franken, ausmachen. Zudem muss der Arbeitgeber die Löhne seines gesamten Personals im vereinfachten Verfahren abrechnen. Somit kommt dieses Abrechnungsverfahren vor allem bei Arbeitsverhältnissen in Privathaushalten zur Anwendung. Im Jahr 2010 wurden so Beiträge in der Höhe von rund CHF 10 Mio. abgerechnet.

Mit dem Einsatz von Kontrollkommissionen mit verstärkten Kompetenzen sehen sich die Arbeitgeber mit verstärkten Kontrollen zur Einhaltung der Melde- und Bewilligungspflichten gemäss Sozialversicherungs-, Ausländer- und Quellensteuerrecht konfrontiert. Die Kontrollorgane können Betriebe und Arbeitsplätze betreten, von Arbeitgebern und Arbeitnehmern alle erforderlichen Auskünfte verlangen, sämtliche erforderlichen

Unterlagen konsultieren und kopieren und die Identität der Arbeitnehmer überprüfen (Art. 7 BGSA). Zudem ist eine Zusammenarbeit der Bundes- und der kantonalen Behörden, die für Arbeitsinspektion, Arbeitsmarkt, Arbeitslosenversicherung, Beschäftigung, Polizei, Flüchtlingswesen, Ausländerpolizei, Zivilstand und Steuern zuständig sind, mit den kantonalen Kontrollorganen vorgesehen, ebenso eine gegenseitige Information über Anhaltspunkte für Schwarzarbeit (Art. 11 und 12 BGSA). Weiter besteht auch ein Klagerecht für Arbeitnehmerverbände.

Gesamtschweizerisch wurden 2011 65,7 Vollzeitstellen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit eingesetzt. Die Inspektoren führten im Berichtsjahr 11 130 Betriebs- und 33 866 Personenkontrollen durch. Das SECO führt eine öffentlich zugängliche Liste der Arbeitgeber, die rechtskräftig wegen Verstosses gegen das Schwarzarbeitsgesetz verurteilt worden sind. Auch die Kantone führten teilweise noch vertiefte Kontrollen durch.

Das Gesetz sieht eine Evaluation innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten vor. Der Bundesrat hat im Dezember des Berichtsjahrs aufgrund des entsprechenden Berichts Bilanz über den Vollzug des Schwarzarbeitsgesetzes gezogen. Dabei kam er zum Schluss, dass sich das Gesetz grundsätzlich bewährt habe, jedoch gewisse Mängel aufweise, die zu beheben seien. Dabei stehen Massnahmen zur besseren Nachweisbarkeit von Verstössen sowie eine Vereinheitlichung des Vollzugs im Zentrum. Bis Ende 2014 soll eine Gesetzes- oder Ordnungsrevision geprüft werden.

Besonderer Schutz von «Whistleblowern»

Ende 2008 wurde ein Vernehmlassungsverfahren über den Entwurf für eine Teilrevision des Obligationenrechts zum besonderen Schutz von «Whistleblowern» eröffnet. Der Entwurf sah die Schaffung eines neuen Artikels 321a OR vor. Gemäss der vorgeschlagenen Bestimmung würde der Arbeitnehmende, der den Arbeitgeber auf Unregelmässigkeiten und Missstände am Arbeitsplatz hinweist, einen besonderen Kündigungsschutz geniessen. Die neue Bestimmung soll es dem Arbeitnehmenden zudem erlauben, sich auch an die zuständige Behörde sowie an die Medien zu wenden, sofern der Arbeitgeber keine wirksamen Massnahmen ergreift. Der zur Stellungnahme unterbreitete Entwurf wurde von der Mehrheit der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände abgelehnt, da er neue Unklarheiten und Rechtsunsicherheit schafft. Die unbestimmten Rechtsbegriffe könnten Arbeitnehmende dazu verleiten, sich subjektiv im Recht zu fühlen, obwohl dies objektiv nicht der Fall ist, was

einem Denunziantentum Vorschub leisten könnte. Zudem bieten die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen bereits heute einen genügenden Schutz der Arbeitnehmenden. Im November des Berichtsjahres gab der Bundesrat die Ausarbeitung einer Botschaft zum Schutz der Whistleblower in Auftrag.

Verschärfung des Kündigungsschutzes

Der Bundesrat hat 2010 eine Teilrevision des Obligationenrechts in die Vernehmlassung geschickt, mit der die maximale Entschädigung der Arbeitnehmenden für missbräuchliche oder ungerechtfertigte Kündigungen von sechs auf zwölf Monatslöhne erhöht werden soll. Zudem soll ein erweiterter Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter gelten. Der Bundesrat kam aber bereits bei der Teilrevision des Obligationenrechts zur Verbesserung des Schutzes von Whistleblowern aufgrund seiner Überprüfung zum Schluss, dass sich der seit 1989 geltende Kündigungsschutz grundsätzlich bewährt habe. Die Arbeitgeberverbände haben diese Verschärfung des Kündigungsschutzes als zu weitgehend und unnötig abgelehnt. Gegen die Erhöhung des Sanktionsrahmens spricht die Gerichtspraxis, die in 90% der Fälle missbräuchlicher Kündigungen lediglich Entschädigungen von bis zu drei Monatslöhnen festlegt. Der bestehende erweiterte Schutz der Arbeitnehmervertreter ist unbestritten, hingegen muss eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, wie dies auch vom Bundesgericht mit Entscheid vom 19. März 2012 erneut bestätigt worden ist, weiterhin möglich sein. Andernfalls könnte der Arbeitgeber selbst dann nicht kündigen, wenn es keine Arbeit mehr gäbe. Ein solcher absoluter Kündigungsschutz zielt in die falsche Richtung, führt zu einer faktischen Arbeitsplatzgarantie für Arbeitnehmervertreter und einer ungerechtfertigten Bevorzugung gegenüber anderen Arbeitnehmenden und wird daher mit Nachdruck abgelehnt. Als Ausgleich zur Kündigungsfreiheit besteht in der Schweiz eine relativ stark ausgebaute Arbeitslosenversicherung. Angesichts der kontroversen Stellungnahmen zu diesem Geschäft erteilte der Bundesrat im November 2012 den Auftrag zur Erstellung einer Studie, die als Grundlage dienen soll, um im Rahmen der eidgenössischen Tripartiten Kommission für Angelegenheiten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) eine von den Sozialpartnern getragene Lösung zu suchen.

Schutz vor Passivrauchen

Seit 1. Mai 2010 gelten das Bundesgesetz zum Schutz vor Passivrauchen und die entsprechende Verord-

nung. Rauchen am Arbeitsplatz ist seitdem nur noch in speziellen, abgetrennten und ausreichend belüfteten Raucherräumen gestattet, wenn sichergestellt ist, dass andere Mitarbeitende, zum Beispiel in angrenzenden Räumen, nicht durch rauchbelastete Luft belästigt werden. Dasselbe gilt für Einzelarbeitsplätze, an denen der Arbeitgeber unter denselben Bedingungen das Rauchen gestatten kann. Sitzungsräume, Personalrestaurants, Cafeterias, Treppenhäuser, Gänge und Toiletten etc. gelten als «Arbeitsplatz mehrerer Personen» und müssen somit grundsätzlich rauchfrei sein. Dasselbe gilt für öffentlich zugängliche Räume.

Im Kanton Zürich wurde ebenfalls auf den 1. Mai 2010 die kantonale Gastgewerbeverordnung angepasst. Seitdem sind Raucherbetriebe verboten. Es besteht jedoch die Möglichkeit, Fumoirs, das heisst zum Rauchen abgetrennte Räume, anzubieten.

Die im Mai 2010 zustandegekommene eidgenössische Volksinitiative der Lungenliga «Schutz vor Passivrauchen» verlangte, dass alle Arbeitsplätze und alle öffentlich zugänglichen Innenräume in der ganzen Schweiz rauchfrei werden. Lediglich unbediente Fumoirs sollen noch möglich bleiben. Diese Initiative wurde in der Volksabstimmung vom 23. September 2012 vom Souverän deutlich mit 741 227 Ja (34%) zu 1 437 607 Nein (66%) abgelehnt. Die Stimmbeteiligung betrug 42,3%.

Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende

Seit dem 1. Januar 2011 gilt ein gesamtschweizerischer Normalarbeitsvertrag (NAV Hauswirtschaft), der auf alle Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmenden, die hauswirtschaftliche Tätigkeiten in einem Privathaushalt verrichten, und ihren Arbeitgebern Anwendung findet. Die Ausnahmen (zum Beispiel wöchentliche Arbeitszeit von weniger als fünf Stunden für den gleichen Arbeitgeber) sind in Art. 2 des NAV Hauswirtschaft geregelt. Enthalten sind Mindeststundenlöhne, die je nach Ausbildung und Erfahrung zwischen CHF 18.20 für Ungelernte, CHF 20 für Gelernte mit eidg. Berufsattest oder Ungelernte mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung in der Hauswirtschaft und CHF 22 für Gelernte mit eidg. Fähigkeitszeugnis liegen. Für die übrigen Arbeitsbedingungen wie Arbeits- und Ruhezeiten, Ferien, Feiertage, Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall, Überstundenentschädigung, Probezeit, Kündigung des Arbeitsverhältnisses usw. gelangen wie bisher die kantonalen NAV für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft sowie das Schweizerische Obligationenrecht zur Anwendung.

Im Kanton Zürich gibt es einen solchen kantonalen Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Ar-

beitnehmende. Dabei ist insbesondere zu beachten, dass der Arbeitgeber gemäss Art. 12 verpflichtet ist, für seine Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, mit der ein pro Arbeitsjahr einmal aufgeschobenes Krankentaggeld in der Höhe von 80% des vereinbarten Lohns während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen versichert ist, selbst wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Es ist aber zulässig, eine davon abweichende Regelung zu treffen, zum Beispiel eine Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR und Zürcher Skala zu vereinbaren. Dies muss jedoch schriftlich, zum Beispiel durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags, erfolgen. Wird dies versäumt und besteht auch keine entsprechende Versicherung, so hat der Arbeitgeber unter Umständen für die nicht erbrachten Versicherungsleistungen einzustehen und für eine Lohnfortzahlung von bis zu zwei Jahren, auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, geradzustehen.

Einführung einer gesetzlichen Sozialplanpflicht

Der Bundesrat hat 2011 nach Durchführung des Vernehmlassungsverfahrens in seiner Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) unerwartet Neuerungen im Verfahren bei Massenentlassungen vorgeschlagen.

Mit der geplanten Teilrevision des SchKG soll richtigerweise die Sanierung von Unternehmen erleichtert werden, indem der Erwerber eines Betriebs in einem Insolvenzverfahren nicht mehr verpflichtet sein soll, sämtliche Arbeitsverhältnisse mit zu übernehmen. Als politischer Ausgleich soll aber neu eine allgemeine Sozialplanpflicht für Betriebe mit mehr als 250 Arbeitnehmenden, die mehr als 30 Arbeitnehmende entlassen wollen, eingeführt werden. Mit dieser von den Arbeitgeberverbänden dezidiert abgelehnten Regelung werden die bewährten sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Regelungen, die jeweils den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Branchen und Betriebe Rechnung trugen und einen wichtigen Teil der liberalen Arbeitsmarktordnung darstellten, ohne Not einer starren und gleichschaltenden gesetzlichen Lösung geopfert.

Eingriffe in die Lohnpolitik

Die vor mehr als vier Jahren eingereichte «**Abzocker-Initiative**» von Thomas Minder hat auch im Berichtsjahr wiederum viele, teilweise berechtigte Diskussionen über die Höhe der Entschädigungen von Topmanagern ausgelöst und diese nehmen kein Ende. Bundesrat und Parlament beschäftigen sich seitdem mit dem Thema. In der eidgenössischen Volksabstim-

mung vom 3. März 2013 wurde diese Volksinitiative «gegen die Abzockerei» vom Souverän mit 1 615 720 Ja (67%) zu 762 273 Nein (32,1%) bei einer hohen Stimmbeteiligung von 46% angenommen. Der indirekte Gegenvorschlag blieb chancenlos. Der Volkswille ist in der Ausführungsgesetzgebung gestützt auf den Initiativtext korrekt und praxistauglich umzusetzen. Allen Versuchen, dieses Abstimmungsergebnis für weitere Regulierungen im Aktienrecht oder Eingriffe in die unternehmerische Lohnpolitik zu nutzen, ist jedoch eine klare Absage zu erteilen.

Die **Volksinitiative unter dem Titel «1:12 – für gerechte Löhne»** sieht vor, in der Bundesverfassung festzuschreiben, dass die Lohnspanne im Unternehmen das Verhältnis 1:12 nicht überschreiten darf. Konkret bedeutet dies, dass das Topmanagement pro Monat nicht mehr verdienen soll, als der Mitarbeitende mit dem tiefsten Lohn pro Jahr verdient. Die Lohnfestsetzung für das Topmanagement ist jedoch nicht Sache des Gesetzgebers, sondern der Eigentümer des Unternehmens. Diese benötigen dabei genügend Spielraum für eine kompetitive Ausgestaltung ihrer Anstellungsbedingungen und haben grösstes Interesse, bei der Wahrnehmung ihrer lohnpolitischen Verantwortung auch die gesellschaftliche Akzeptanz ihrer Lohnstrukturen zu beachten. Staatliche Eingriffe in die Lohnfreiheit, die einen wichtigen Wettbewerbsfaktor für die Schweiz darstellt, werden von Arbeitgeberseite mit Nachdruck abgelehnt. Diese Initiative wurde im Berichtsjahr vom Bundesrat, vom Nationalrat und im März 2013 auch vom Ständerat abgelehnt. Damit ist der parlamentarische Prozess abgeschlossen, die Initiative wird dem Volk ohne Gegenvorschlag zur Abstimmung unterbreitet werden.

Die am 23. Januar 2012 eingereichte **Eidgenössische Volksinitiative «Für den Schutz fairer Löhne (Mindestlohninitiative)** des Gewerkschaftsbunds, die einen Mindestlohn von CHF 4000 pro Monat verankern und den Bund und die Kantone zur Förderung von Gesamtarbeitsverträgen mit Mindestlöhnen verpflichten will, ist mit 112 301 gültigen Unterschriften formell zustande gekommen. Sie stellt einen staatlichen Eingriff in die Lohnpolitik und in die Sozialpartnerschaft dar und wird von Arbeitgeberseite abgelehnt. Solche gesetzlichen Mindestlöhne stellen einen unnötigen Eingriff in die Lohnstrukturen in der Schweiz dar und haben negative Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsplätze. Leider wurde diese Initiative im April 2013 durch die ständerätliche Wirtschaftskommission nicht direkt abgelehnt, so dass die Entscheidung noch durch weitergehende Abklärungen hinausgeschoben wird.

Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih mit Allgemeinverbindlicherklärung

Auf den 1. Januar 2012 trat nach einer zweijährigen Wartezeit in einer Hauruckübung äusserst kurzfristig ein neuer für die ganze Schweiz allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih (GAV Personalverleih) in Kraft. Es musste eine Übergangsfrist von drei Monaten ohne Sanktionen eingeräumt werden, damit sich betroffene Betriebe überhaupt auf die neue Situation und die neuen Anstellungsbedingungen vorbereiten konnten.

Der neue GAV Personalverleih gilt für Betriebe mit einer Verleihbewilligung, die bei der SUVA versichert sind und pro Kalenderjahr eine Lohnsumme von mindestens CHF 1,2 Mio. für die verliehenen Arbeitnehmenden aufweisen. Vom Geltungsbereich ausgenommen sind Arbeitnehmende mit Jahreslöhnen über dem maximal versicherten Verdienst nach SUVA (CHF 126 000 p.a.) sowie Arbeitnehmende, die bei Engpässen (Ferienabwesenheiten und Arbeitsverhinderungen der Betriebsleiter oder Arbeitsspitzen) in landwirtschaftliche Betriebe verliehen werden.

Gegen die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV waren weit über 200 Einsprachen beim SECO eingegangen, die geprüft werden mussten. Leider sind bis heute diverse Rechtsfragen noch nicht vollständig geklärt, welche nun über die allgemeinen Kollisionsnormen gelöst werden müssen. Für die an VZH-Einsatzbetriebe verliehenen Arbeitnehmenden sind die Anstellungsbedingungen dieses neuen GAV massgebend, sofern die obgenannten Voraussetzungen erfüllt sind. Dabei sind im Wesentlichen Stundenlöhne zwischen CHF 16.46 und CHF 23.59 zuzüglich 13. Monatslohn, Ferien- und Feiertagsentschädigung, eine Normalarbeitszeit von 42 Stunden pro Woche, fünf Wochen Ferien für Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr sowie eine obligatorische Krankentaggeldversicherung zu beachten. Bei Kollisionen zwischen dem GAV Personalverleih und anderen Branchen-Gesamtarbeitsverträgen ist die Anwendbarkeit von Lohn- und anderen Bestimmungen jeweils gesondert zu prüfen, wobei zu unterscheiden ist, ob der Branchen-GAV ebenfalls allgemeinverbindlich erklärt ist oder ob es sich um einen GAV handelt, der im Anhang 1 zum GAV Personalverleih aufgeführt ist. Für die Deckung der Vollzugskosten und die Förderung der beruflichen Weiterbildung werden Beiträge in Form von Lohnprozenten erhoben.

Schweizerische Zivilprozessordnung

Seit dem 1. Januar 2011 gilt die neue Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), die die bisherigen kanto-

nen Zivilprozessgesetze abgelöst hat. Die Organisation der Gerichte und der Schlichtungsstellen bleibt jedoch weiterhin Sache der Kantone, ebenso die Regelung der Prozesskosten.

Das frühere Gerichtsstandsgesetz (GestG) wurde aufgehoben, die darin geregelten örtlichen Zuständigkeiten sind fast unverändert in die neue Zivilprozessordnung integriert worden. Gestrichen wurde die Bestimmung über die Zuständigkeit des Gerichts am Entsendeort.

Arbeitsgerichtliche Prozesse laufen seither grundsätzlich als zweistufige Verfahren ab, wobei zunächst ein Schlichtungsverfahren und dann der eigentliche Prozess vor Gericht stattfinden. Eine direkte Klage ans Arbeitsgericht, wie sich das bisher im Kanton Zürich an den beiden Arbeitsgerichten Zürich und Winterthur bewährt hatte, ist grundsätzlich nicht mehr möglich. Ein direkter Prozess ist nur in Ausnahmefällen vorgesehen, zum Beispiel bei gemeinsamem Verzicht auf das Schlichtungsverfahren in Streitigkeiten ab einem Streitwert von CHF 100 000 oder bei Verzicht des Klagenden auf ein Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz. Neu können die Parteien anstelle eines Schlichtungsverfahrens auch ein Mediationsverfahren vorsehen. Der Antrag ist im Schlichtungsgesuch oder an der Schlichtungsverhandlung zu stellen.

Die Schlichtungsbehörde kann bei einem Streitwert bis zu CHF 5000 einen Urteilsvorschlag unterbreiten, der in Rechtskraft tritt, sofern ihn keine Partei ablehnt. Bei Nichteinigung kann die Schlichtungsbehörde auf Antrag der klagenden Partei bis zu einem Streitwert von CHF 2000 entscheiden. Arbeitgebern, denen in arbeitsgerichtlichen Verfahren meistens die Rolle der beklagten Partei zukommt, wird daher dringend geraten, am Schlichtungsverfahren teilzunehmen, damit sie sich nicht überraschend mit einem rechtskräftigen und vollstreckbaren Urteil konfrontiert sehen. In den andern Fällen von Nichteinigung stellt die Schlichtungsbehörde eine Klagebewilligung aus, mit der die Klage innert drei Monaten beim zuständigen Gericht eingereicht werden kann. Vor der Schlichtungsbehörde gilt in der Regel die Pflicht, persönlich zu erscheinen. Eine Begleitung durch einen Rechtsbeistand ist nun aber möglich.

Das ordentliche Verfahren wird mit der Klageeinreichung eingeleitet. Die Klage hat unter anderem die Tatsachenbehauptungen zu enthalten und auch die Beweismittel sind bereits zu bezeichnen. Das Gericht stellt die Klage der beklagten Partei zu und setzt ihr eine Frist zur schriftlichen Klageantwort. Die Beklag-

te hat ebenfalls darzulegen, welche Tatsachenbehauptungen des Klägers bestritten oder anerkannt werden, ebenso sind die Beweismittel zu nennen. Das Gericht kann einen zweiten Schriftenwechsel anordnen, zudem kann es jederzeit zu einer Instruktionenverhandlung vorladen. Diese dient der freien Erörterung des Streitgegenstands, der Ergänzung des Sachverhalts, dem Versuch einer Einigung und der Vorbereitung der Hauptverhandlung. Zudem können Beweise abgenommen werden. Nach der Eröffnung der Hauptverhandlung stellen die Parteien ihre Anträge und begründen diese. Sie erhalten Gelegenheit zur Replik/Duplik. Neue Tatsachen und Beweismittel sind ohne Verzug vorzubringen. Nach den Parteivorträgen nimmt das Gericht die Beweise ab. Die Parteien können nach Abschluss zum Beweisergebnis und zur Sache Stellung nehmen.

Bis zu einem Streitwert von CHF 30 000 sowie für Klagen nach Gleichstellungs- oder Mitwirkungsgesetz gilt weiterhin ein vereinfachtes und kostenloses Verfahren. Hingegen können Prozessentschädigungen gesprochen werden.

Grundlegend geändert hat sich die Regelung der Prozesskosten, die vor allem für die klagende Partei deutliche Nachteile bringt. Das angerufene Gericht kann von ihr einen Vorschuss in der Höhe der mutmasslichen Prozesskosten verlangen, der bar zu entrichten ist. Die beklagte Partei kann vom Klagenden unter gewissen Voraussetzungen auch eine Sicherheitsleistung für ihre Parteientschädigung verlangen. Die Gerichtskosten werden nach Beendigung des Verfahrens mit den geleisteten Vorschüssen verrechnet, ein Manko ist von der kostenpflichtigen Partei zu tragen. Für den Kläger kann diese neue Regelung einschneidende Folgen haben, da er neben dem Prozessrisiko neu auch noch das Inkassorisiko für die Gerichtskosten der unterliegenden Partei trägt.

Erste Erfahrungen zeigen, dass im Kanton Zürich arbeitsrechtliche Prozesse formeller und schriftlicher geworden sind, was sich generell in zeitlich längeren Verfahren und höheren Kosten niederschlägt. Zudem trägt die klagende Partei höhere finanzielle Risiken. Und obwohl für die Schweiz nun ein einheitliches Verfahrensrecht gilt, sind dennoch grosse regionale Unterschiede bei der Durchführung festzustellen, da die Gerichte über einen grossen Spielraum bei der Gestaltung des Verfahrensablaufs verfügen. Der VZH orientierte über die neuen Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung und deren Auswirkungen auf arbeitsrechtliche Streitigkeiten anlässlich der am 17. November 2010 und 1. November 2011 durchgeführten Tagungen zum Arbeitsrecht

mit den Referenten Dr. Gerhard L. Koller, Gerichtsschreiber und Ersatzrichter am Arbeitsgericht Zürich (2010), und Dr. Hans-Peter Egli, Vorsitzender des Arbeitsgerichts Zürich (2011). Nachdem die Anzahl der arbeitsgerichtlichen Fälle nach Inkrafttreten der neuen ZPO zunächst deutlich zurückging, ist nun wieder eine Zunahme zu verzeichnen.

Kantonaler Berufsbildungsfonds

Seit dem 1. Januar 2011 besteht im Kanton Zürich der in der Volksabstimmung vom 28. September 2008 beschlossene kantonale Berufsbildungsfonds. Arbeitgeber, die keine Lehrlinge ausbilden, keinem Lehrbetriebsverband oder keinem Branchenfonds angehören und eine AHV-Lohnsumme von mehr als CHF 250 000 ausweisen, haben 0,1% der FAK-Lohnsumme in den neuen Fonds einzuzahlen. Diese Beiträge wurden im Frühling 2012 mit dem Jahresausgleich 2011 von den Familienausgleichskassen rückwirkend in Rechnung gestellt werden.

Die Befürchtung, dass der Kontrollapparat, die Bürokratie mit diesem Fonds weiter aufgeblasen wird, scheint sich zu bewahrheiten, denn es entstand ein komplexes System zur Ermittlung der Beitragspflicht. Mit der neuen Regelung waren diverse komplexe Abgrenzungsfragen zu lösen, auch zu bereits bestehenden und bewährten Fonds, und verschiedene systemimmanente Ungerechtigkeiten, zum Beispiel in grösseren Firmengruppen, zu klären. Es wurden eine neue kantonale Geschäftsstelle sowie eine neue kantonale Kommission geschaffen, Software musste angepasst werden, etc., was mit massgeblichen Kosten verbunden ist. Zudem besteht die Gefahr, dass Unternehmen mit den neuen Beiträgen bis zu einem gewissen Grad ihrer bisherigen Eigenverantwortung enthoben sind, denn wer in den kantonalen Fonds einzahlt, könnte sich ja auf den Standpunkt stellen, damit das Seinige zur Berufsbildung beigetragen zu haben. Der VZH wird sich dafür einsetzen, dass diese Mittel effektiv einer gestärkten und koordinierten Berufsbildung zugeführt werden.

Das heutige Sozialversicherungssystem hat sich in der grundsätzlichen Ausgestaltung bewährt, weist jedoch an verschiedenen Stellen dringenden Revisionsbedarf auf. Es leistet einen wesentlichen Beitrag zum sozialen Frieden und Wohlstand in der Schweiz und bildet ein tragfähiges Auffangnetz. 2011 und 2012 waren Jahre der Grundlagenarbeit und der Erstellung einer Auslegeordnung in verschiedenen Bereichen des Sozialversicherungsrechts, in denen ein Neustart geplant war. Dieser ist leider noch nicht erfolgt.

Allgemeiner Teil zum Sozialversicherungsrecht

Seit dem 1. Januar 2003 gilt das «Bundesgesetz über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG)» vom 6. Oktober 2000, das mit der dazugehörigen Verordnung das Sozialversicherungsrecht des Bunds koordiniert, indem Grundsätze, Begriffe und Institute des Sozialversicherungsrechts definiert, ein einheitliches Sozialversicherungsverfahren festgelegt, die Rechtspflege geregelt, die Leistungen aufeinander abgestimmt und der Rückgriff der Sozialversicherungen auf Dritte geordnet werden. Das Gesetz regelt weiter ein Recht auf Aufklärung und Beratung, auf unentgeltliche Verbeiständung sowie das Recht, bei unklaren Verhältnissen Vorleistungen zu verlangen oder generell gegen Verfügungen Einsprache zu erheben. Das ATSG gilt allerdings nur dort, wo die einzelnen Sozialversicherungsgesetze dies vorsehen. Es handelt sich um ein sogenanntes Harmonisierungsgesetz, mit welchem das Sozialversicherungsrecht überschaubarer und praktikabler geworden ist, insbesondere, was Fragen der Leistungspriorität, der Leistungskumulation, der Überversicherung, des Missbrauchs und der Koordination mit den bilateralen Verträgen betrifft. Erfasst werden die AHV, die IV, die Ergänzungsleistungen (EL), das KVG, das UVG, die Militärversicherung (MV), die Erwerbsersatzordnung (EO) und die Familienzulagen (FamZG), nicht aber die berufliche Vorsorge (BVG).

Das Dreisäulenprinzip/Finanzierungsfragen

Seit Jahrzehnten schon beruht die schweizerische Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge auf dem sogenannten Dreisäulenprinzip (Art. 111 Abs. 1 der Bundesverfassung):

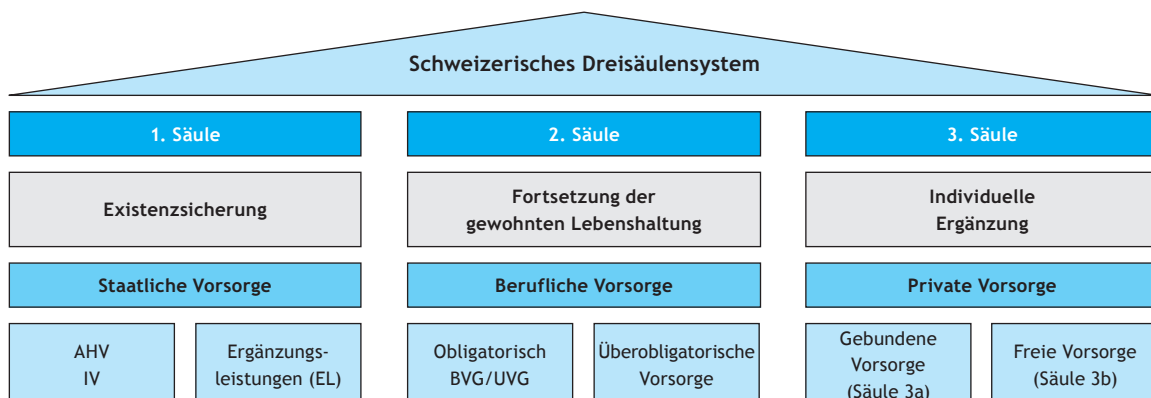
Die **1. Säule, AHV**, soll in angemessener Weise den Existenzbedarf sichern (Art. 112 Abs. 2 lit. b BV) und wird weitgehend im Umlageverfahren finanziert.

Die **2. Säule, berufliche Vorsorge**, soll zusammen mit der AHV die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglichen (Art. 113 Abs. 2 lit. a BV). Man unterscheidet zwischen der Säule 2a (= berufliche Vorsorge im Rahmen des Obligatoriums) und der Säule 2b (= vor- und überobligatorische Vorsorge). Die Finanzierung der 2. Säule erfolgt im Kapitaldeckungsverfahren.

Die **3. Säule, Private Vorsorge bzw. Selbstvorsorge**, soll die beiden ersten Säulen ergänzen und gefördert werden durch entsprechende Massnahmen der Fiskal- und Eigentumspolitik (Art. 111 Abs. 4 BV). Es gilt zu differenzieren zwischen der Säule 3a (= gebundene Vorsorge bei Versicherungen und Bankstiftungen) und der Säule 3b (= ungebundene und damit vom BVG nicht erfasste Vorsorge).

Zusätzlich spricht man auch noch von einer vierten, in der Bundesverfassung nicht abgestützten Säule. Man versteht darunter den Verdienst aus einer Erwerbstätigkeit über das pensionsberechtigte Alter hinaus.

Das schweizerische Dreisäulenkonzept ist sinnvoll und hat sich bewährt. Die unterschiedlichen Finanzierungsverfahren ermöglichen eine Verteilung der Risiken Demografie, Inflation und Kapitalschutz und verschaffen dem schweizerischen System der Altersvorsorge eine hohe Stabilität. Allerdings besteht an verschiedenen Orten dringender Anpassungsbedarf. Die Lösung der bestehenden finanziellen Probleme darf nicht um weitere Generationen hinausgeschoben werden. Bereits die IDA-FiSo-Berich-



Quelle: Verbindungsstelle Sicherheitsfonds BVG

te aus den Jahren 1996 und 1997 zeigten für die nahe bzw. mittlere Zukunft einen ganz erheblichen Mehrbedarf auf, zu finanzieren entweder mit zusätzlichen Mehrwertsteuerprozenten, AHV-Lohnprozenten, substanziellen Reduktionen der Leistungen oder durch allgemeine Steuern. Die Gründe dafür sind demografischer Natur und vorab in der alternden Gesellschaft und der immer länger werdenden Lebenserwartung zu suchen, die unausweichlich nach strukturellen Anpassungen verlangt. Daran hat sich nichts geändert. Wer nach vernünftigen Lösungen sucht, betreibt daher keinen Sozialabbau, sondern trägt zu einer verantwortungsbewussten Weiterführung unserer Sozialwerke bei.

AHV/IV/EO (1. Säule)

Die AHV gehört zu den wichtigsten sozialen Errungenschaften der Schweiz und ist mit ihrem Generationenvertrag der bedeutendste Pfeiler der sozialen Vorsorge. Sie beruht weitgehend auf dem Umlageverfahren, was bedeutet, dass die jährlich auszahlenden Renten im Wesentlichen von den laufenden Beiträgen der Jungen und Erwerbstätigen und ihren Arbeitgebern finanziert werden müssen. Die finanzielle Lage der AHV ist somit abhängig von der demografischen Entwicklung, das heisst vom Verhältnis zwischen den Erwerbstätigen und den Rentnern. Ab 2015 werden die geburtenstarken Jahrgänge (Babyboomer) ins Rentenalter kommen, womit – wegen abnehmender Geburtenrate – immer weniger Beitragszahlende immer mehr Rentnern gegenüberstehen werden. Dieses Verhältnis wird seit vielen Jahren immer schlechter. Es beträgt derzeit noch etwa 2,5 und wird sich in Zukunft weiter auf 2,0 reduzieren. Daran wird auch eine allfällige höhere Einwanderungsquote längerfristig nichts ändern, dies schon aus politischen Gründen. Die Einnahmen werden mit den Ausgaben bald nicht mehr Schritt halten können und die frühere Alterspyramide verwandelt sich schleichend immer mehr in einen Alterspilz. Unbestrittene Szenarien des BSV ergeben denn auch, dass das Kapitalkonto der AHV je nach Annahme zwischen 2016 und 2020 negativ sein wird und das Betriebsergebnis im schlechtesten Fall bereits ab 2013. Die finanzielle Lage der AHV spitzt sich zu. Gemäss den aktuellen Finanzperspektiven des Bundesamts für Sozialversicherungen werden die Lohnbeiträge und die Zahlungen des Bunds bereits 2013 nicht mehr ausreichen, um die laufenden Renten zu decken. Nur dank der Erträge aus dem Fonds wird die AHV-Rechnung noch ein paar Jahre im positiven Bereich bleiben. Der Reformbedarf wurde vom Bund zwar anerkannt, sein

Zeitplan für die Umsetzung der nötigen Reform ist aber zu langsam. Scheitert die Vorlage, wird die Finanzierungslücke beim Umlageergebnis 2020 über CHF 1 Mia. betragen und bis 2025 auf über CHF 5 Mia. anwachsen. Die AHV steuert auf ein finanzielles Desaster zu und es drängt sich die Prüfung weiterer Massnahmen auf. Zur Diskussion stehen als kurzfristige Massnahmen die Einführung einer Schuldenbremse sowie die Anpassung des Frauenrentenalters.

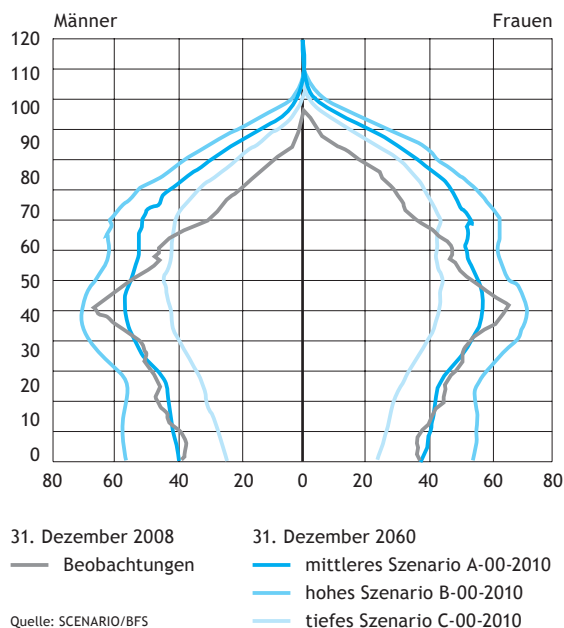
Die AHV schliesst das Berichtsjahr mit einem Betriebsergebnis von CHF 2026 Mio. ab (Vorjahr CHF 988 Mio.). Dieses Ergebnis ist auf das leicht rückläufige Umlageergebnis von CHF 260 Mio. (Vorjahr CHF 321 Mio.), das die eigentliche Versicherungstätigkeit widerspiegelt, das Anlageergebnis von CHF 1467 Mio. (Vorjahr CHF 368 Mio.) sowie die vom Bund bezahlten IV-Zinsen von CHF 299 Mio. zurückzuführen.

Die Rentensätze in der AHV betragen seit dem 1. Januar 2013 CHF 1170 (bisher CHF 1160) bei der minimalen und wie bisher CHF 2320 bei der maximalen einfachen Altersrente (Ehepaare mal 1,5). Der Beitragssatz bleibt weiterhin unverändert (8,4% AHV).

Nach langem zähem Ringen hat der Bundesrat die vom Parlament in der Sommersession 2011 verabschiedete Revision des AHV-Gesetzes und die entsprechenden Verordnungsänderungen auf den 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt. Das Revisionspaket enthält eine Reihe von Verbesserungsmassnahmen, die seit Jahren

Alterspyramide

nach den drei Grundsznarien, in tausend



hängig und im Rahmen der 11. AHV-Revision unbestritten waren. Die Neuregelung betrifft primär den Beitragsbereich und die technische Durchführung bei bestimmten Personengruppen. Von besonderer Bedeutung sind folgende Massnahmen:

- Versicherte, die zwar in der Schweiz arbeiteten, jedoch nicht für einen in der Schweiz domizilierten Arbeitgeber tätig waren, waren bisher privilegiert und konnten ihre Beiträge mit sinkender Beitragsskala wie Selbständigerwerbende zahlen. Neu gelten auch für diese Personengruppe die gleichen Beitragssätze wie für andere Arbeitnehmende.
- Der seit 1975 auf CHF 8400 limitierte Höchstbeitrag für Nichterwerbstätige wurde neu auf das fünfzigfache des Mindestbeitrags limitiert, was derzeit CHF 23750 entspricht. Da in der Vergangenheit nur der Mindestbeitrag, nicht aber der Maximalbeitrag regelmässig angepasst wurde, hatte sich das Verhältnis der beiden Eckwerte immer mehr verschoben. Den Höchstbeitrag zahlen diejenigen Personen, deren Vermögen – unter Einschluss der kapitalisierten Rentenleistungen – bei mindestens CHF 8,3 Mio. liegt.
- Neu können alle Frühpensionierten bei der bisherigen Ausgleichskasse angeschlossen bleiben und müssen nicht mehr zur kantonalen Ausgleichskasse wechseln, wie das bisher der Fall war. Damit wird die Durchführung der Versicherung erleichtert.

Damit ist die erste Etappe der laufenden AHV-Reform abgeschlossen.

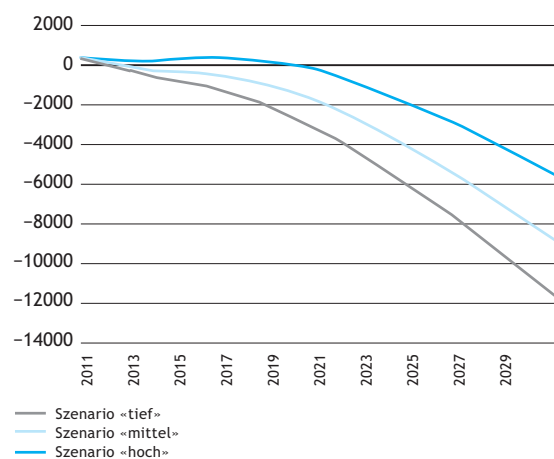
Der Bundesrat will in der Legislaturperiode 2011 bis 2015 die dringend nötigen Reformschritte zur Sicherung der AHV in die Wege leiten. Im November 2012 hat er die Leitlinie für eine umfassende Reform der 1. und 2. Säule definiert und damit das Fundament für die «Altersvorsorge 2020» bestimmt. Dabei werden die Leistungen dieser beiden Säulen gemeinsam betrachtet und aufeinander abgestimmt werden. Die Versicherten sollen darauf vertrauen dürfen, dass ihre Renten nicht sinken und nachhaltig finanziert sind. Bis im Sommer 2013 sollen die Eckwerte dieser Reform vorliegen. Aufgrund der finanziellen Lage der AHV sind aber allenfalls weitere kurzfristige Massnahmen in Erwägung zu ziehen.

Nüchtern betrachtet gibt es nur eines: eine Ausdehnung der Erwerbstätigkeit. Kommt eine solche nicht zustande, bleiben nur noch eine Erhöhung der Beiträge (Lohnprozente), eine Reduzierung der Renten oder eine Finanzierung über allgemeine Steuern (vorab Mehrwertsteuer). Selbstverständlich wären auch Kombinationen möglich. Die von der Unia im Frühling 2013 lancierte Initiative «AHVplus», die eine Anhebung der AHV-Renten um 10% anstrebt, blendet die finanzielle Lage der AHV völlig aus und ist mit Nachdruck abzulehnen.

Die **freiwillige Versicherung** der AHV/IV steht Schweizer Bürgern und Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der EU/EFTA offen, die in einem Staat ausserhalb der EU/EFTA leben, falls sie unmittelbar vorher während mindestens fünf aufeinander folgenden Jahren obligatorisch versichert waren. Es wird ein Beitrag von 9,8% des Erwerbseinkommens sowie

Umlageergebnis

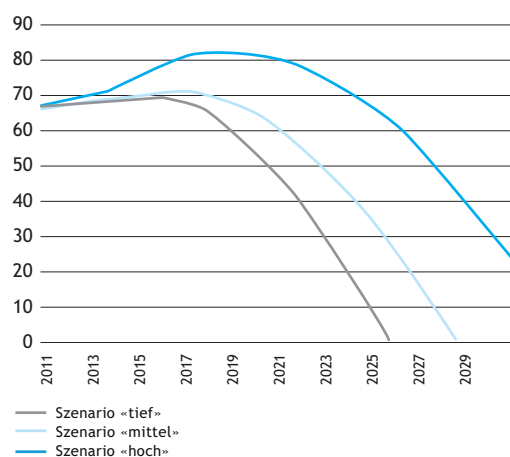
Einnahmen ohne Kapitalerträge minus Ausgaben, in Millionen Franken geglättete Werte, Justiert auf Abrechnung 2011



Quelle: Bundesamt für Sozialversicherung (BSV)

Kapitalkonto der AHV abzüglich IV-Schulden

Kapitalkonto der AHV abzüglich IV-Schulden, in Prozenten der Ausgaben. Justiert auf Abrechnung 2011, geglättete Werte 1.1.2012: Inkrafttreten des 1. Massnahmepaketes der 6. IV-Revision



ein Verwaltungskostenbeitrag erhoben. Nichterwerbstätige bezahlen einen Beitrag, der aufgrund ihres Vermögens resp. Renteneinkommens bemessen wird. Der Anspruch auf AHV/IV-Renten richtet sich grundsätzlich nach der obligatorischen Versicherung.

Das **Bundesgesetz über die Ergänzungsleistungen** war wegen der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen auf den 1. Januar 2008 total revidiert worden. Ende 2012 haben 295 168 Anspruchsberechtigte (Vorjahr 287 654 Berechtigte) Ergänzungsleistungen zur AHV und zur IV im Betrag von über CHF 4,4 Mia. (2011 CHF 4,3 Mia.) bezogen.

Die **Invalidenversicherung** war auch Ende 2012 mit CHF 14,35 Mia. (Vorjahr CHF 14,9 Mia.) immer noch stark verschuldet. Die Zahl der IV-Rentenbezügler ging wiederum leicht zurück, was auf eine strengere Praxis der IV-Stellen und vermehrte Integration zurückzuführen ist. Im Jahr 2011 wurden ungefähr 238 000 IV-Renten (2010: 241 000 Renten) ausgerichtet. Der Anteil der psychischen Erkrankungen sowie die Erkrankungen an Knochen und Bewegungsorganen ist nach wie vor hoch.

Die IV schloss das Jahr 2012 mit einem Betriebsergebnis von CHF 595 Mio. (Vorjahr CHF –3 Mio., das Umlageergebnis lag bei CHF 394 Mio. (Vorjahr CHF –23 Mio.). Der Beitragssatz für die IV bleibt un-

verändert bei 1,4%. Die gegenüber dem Vorjahr deutliche Verbesserung des Umlageergebnisses ist vor allem auf die auf sieben Jahre befristete Zusatzfinanzierung via Erhöhung der Mehrwertsteuer (MWST) um 0,4% (reduzierter Satz +0,1%, Sondersatz +0,2%) sowie die ebenfalls befristete Übernahme der Schuldzinsen durch den Bund zurückzuführen.

Seit dem 1. Januar 2011 verfügen AHV, IV und EO auch über eigene Ausgleichsfonds, die zwar weiterhin gemeinsam verwaltet werden, aber gesondert Rechnung legen und eine eigene Bilanz erstellen müssen. Die Nettorendite belief sich bei der AHV im Berichtsjahr auf 6,8%, bei der IV auf 4,5% und bei der EO auf 6,8%. Diese unterschiedlichen Anlageergebnisse sind darauf zurückzuführen, dass sich aufgrund der unterschiedlichen finanziellen Verpflichtungen der drei Sozialwerke individuelle Anlagestrategien ergeben. Die Ausgleichsfonds AHV/IV/EO werden von einem gemeinsamen Verwaltungsrat geführt, der vom Bundesrat gewählt wird.

Nachdem die 5. IV-Revision das Schwergewicht vermehrt auf Prävention, frühzeitige Erkennung und Integration sowie auf eine notwendige Straffung der Verfahren legte, sollen im Rahmen der 6. IV-Revision nun weitere Sanierungsschritte eingeleitet werden, damit die IV nach Ablauf der befristeten Mehrwertsteuererhöhung Ende 2017 wieder auf eigenen Beinen

Anpassungsbedarf der AHV (einschliesslich Ergänzungsleistungen)
in Mehrwertsteuer-Äquivalenzprozentpunkten

	Jahr 2001	2005	2010	2020	2030	2040
Simulation						
Fortschreibung des Status quo	10,9 (7,2)	10,8 (7,1)	12,0 (7,8)	13,8 (9,1)	16,2 (10,6)	16,5 (10,8)
Verstärkte Alterung	10,9 (7,2)	10,8 (7,1)	12,1 (7,9)	14,4 (9,2)	17,8 (11,6)	19,6 (12,8)
Abgeschwächte Alterung	10,9 (7,2)	10,8 (7,1)	11,9 (7,7)	13,4 (8,8)	15,1 (9,9)	14,6 (9,5)
Geringer Reallohnanstieg (0,5 % pro Jahr)	10,9 (7,2)	10,8 (7,1)	12,1 (7,9)	14,3 (9,3)	17,1 (11,2)	17,7 (11,6)
Stärkerer Reallohnanstieg (1,5 % pro Jahr)	10,9 (7,2)	10,8 (7,1)	11,8 (7,7)	13,4 (8,8)	15,5 (9,9)	15,5 (9,9)
Verstärkte Alterung und geringer Reallohnanstieg	10,9 (7,2)	10,8 (7,1)	12,2 (8,0)	14,9 (9,7)	18,8 (12,3)	20,9 (13,7)
Abgeschwächte Alterung und höherer Reallohnanstieg	10,9 (7,2)	10,8 (7,1)	11,7 (7,6)	12,9 (8,4)	14,4 (9,4)	13,7 (9,0)
Rentenalter 66	10,9 (7,2)	10,8 (7,1)	11,9 (7,8)	12,3 (8,6)	15,5 (10,1)	16,0 (10,5)
Rentenalter 67	10,9 (7,2)	10,8 (7,1)	11,9 (7,8)	12,5 (8,2)	14,8 (9,7)	15,4 (10,1)
Reiner Inflationsausgleich	10,9 (7,2)	10,8 (7,1)	11,8 (7,7)	13,0 (8,5)	14,4 (9,4)	13,1 (9,1)

Die Zahlen in Klammern sind die aufzuwendenden Anteile am Bruttoinlandprodukt (in %).

Quelle: Die Volkswirtschaft

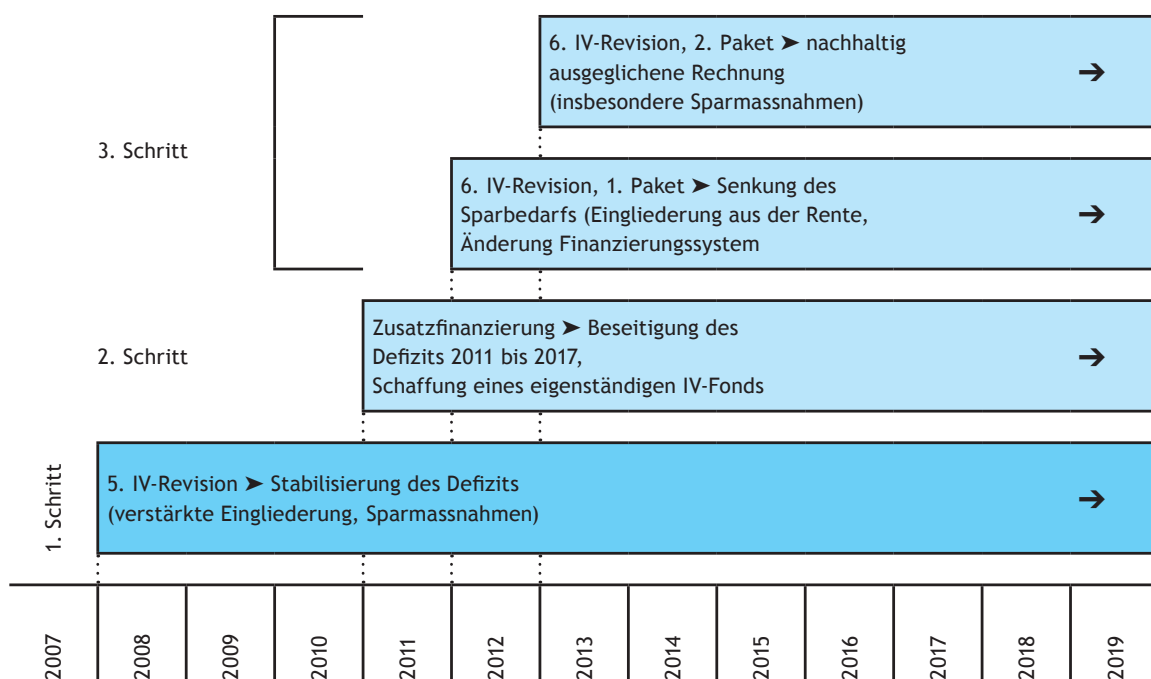
stehen kann. Ziel ist es, innert sechs Jahren die Erwerbsfähigkeit von 17000 IV-Rentnern mit entsprechendem Potenzial zu erhöhen. Oberstes Gebot bleibt aber nach wie vor die Früherkennung.

Die am 1. Januar 2012 in Kraft gesetzte IV-Revision 6a sieht die Entlastung der IV durch Wiedereingliederung von Rentenbezüglern in den Arbeitsprozess im Rahmen eines Arbeitsversuchs, die Anpassung des Finanzierungssystems, die Kostendämpfungsmassnahmen bei den Hörgeräten sowie die Einführung eines Assistenzbeitrags vor. Die IV-Stellen bieten den Arbeitgebern, denen beim Erhalt des Arbeitsplatzes oder bei der Wiedereingliederung eine zentrale Rolle zukommt, gezielte Unterstützung. Zur Information über diese Neuerungen wurden ein Flyer und eine neue Broschüre «Leitfaden für die berufliche Eingliederung» publiziert. Der VZH beteiligte sich im Herbst des Berichtsjahrs an der dreiteiligen Arbeitgeberinformationskampagne der IV-Stelle der SVA Zürich und informierte die Mitglieder über den neuen Arbeitsversuch, über die Eingliederung in der Praxis und über Massnahmen bei längerer Krankheit von Mitarbeitenden, damit aus Krankheit nicht plötzlich Invalidität entsteht.

Die Vorlage zur IV-Revision 6b sah eine Einsparung von jährlich etwa CHF 0,5 Mia. sowie die Korrektur der Fehlanreize nach dem Grundsatz «Arbeit

muss sich lohnen» vor. Von den vermeintlich guten Ergebnissen der Sozialversicherungen im Berichtsjahr geblendet, fordern linke politische Kreise bereits wieder ein Splitting und ein Abrücken von den ursprünglich vorgesehenen Rentenkürzungsmassnahmen. Solange das Ergebnis aber ohne die Zusatzfinanzierung aus der Mehrwertsteuererhöhung und ohne die volle Übernahme des Zinses aus der IV-Schuld durch den Bund negativ wäre, bleibt die IV ein Sanierungsfall. Das gilt auch im Hinblick auf die gegenüber dem AHV-Fonds noch immer bestehende hohe IV-Schuld von CHF 14,35 Mia., die innert zwölf bis fünfzehn Jahren vollumfänglich zu tilgen ist. Das mit der befristeten Erhöhung des Mehrwertsteuersatzes verbundene Reformversprechen bei der IV ist auch aufgrund des Vertrauensprinzips einzuhalten und die Sanierung konsequent durchzuführen, so dass die IV wie geplant bis Ende 2017 ausgeglichen ist und ohne Sonderfinanzierungen auskommen kann. Der Zwischenstand der Vorlage ist aber absolut unbefriedigend. Die Behindertenorganisationen lehnen die Revision ab, weil nach der neuen Stabilisierungsregel (Schuldenbremse) auch Leistungen eingefroren werden und weil die volle Rente erst ab einem IV-Grad von 80% statt bisher 70% gewährt werden soll. Die aktuelle Vorlage läuft daher von verschiedenen Seiten Gefahr zu scheitern.

Der Sanierungsplan im Überblick



Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen

Die **Erwerbersatzordnung**, das Sozialwerk für Militär-, Schutz- und Zivildienstpflichtige, das sich bis Ende 2005 in einer soliden finanziellen Situation befand, erlitt bereits im Folgejahr nach der Einführung der Mutterschaftsversicherung über die EO sowie der Erhöhung der Entschädigungen für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz einen erheblichen Betriebsverlust, was entgegen anderslautenden Behauptungen, die Mutterschaftsversicherung sei kostenneutral, zu erwarten war. Diese Plünderung der EO, mit der auch die Quersubventionierung der IV mit Milliardenbeiträgen aus dem früher gut dotierten EO-Fonds entfällt, ist eine Mitursache der befristeten Erhöhung der Mehrwertsteuer ab Januar 2011. Auf den 1. Januar 2011 mussten auch die EO-Beiträge von 0,3% auf 0,5% erhöht werden.

Das Umlageergebnis 2012 hat sich aufgrund dieser Beitragserhöhung wesentlich verbessert. Es schliesst mit einem Überschuss von CHF 121 Mio. (Vorjahr CHF 92 Mio.) ab. Das Anlageresultat führt zu einer leichten Verbesserung des Ergebnisses. Das Betriebsergebnis betrug CHF 148 Mio. (Vorjahr CHF 97 Mio.).

Berufliche Vorsorge (2. Säule)

Die berufliche Vorsorge umfasst mit einigen Ausnahmen alle Arbeitnehmer, und zwar ab Alter 18 für die Risiken Tod und Invalidität und ab Alter 25 auch noch für die Altersvorsorge. Anknüpfungskriterium ist ausschliesslich die Beitragspflicht für die AHV. Obligatorisch versichert ist seit dem 1. Januar 2013 der Jahres-

lohn zwischen CHF 24 570 (bisher CHF 24 360) und CHF 84 240 (bisher CHF 83 520), maximal also CHF 59 670 (bisher CHF 59 160). Die Eintrittsschwelle liegt bei CHF 21 060 (bisher CHF 20 880) und falls der zu versichernde Lohn weniger als CHF 3510 (bisher CHF 3480) beträgt, wird er auf diesen Betrag aufgerundet. Das im Überobligatorium maximal versicherbare Jahreseinkommen ist seit 1. Januar 2011 auf CHF 842 400 (bisher 835 200) beschränkt (Lex Barnevik & Kons.).

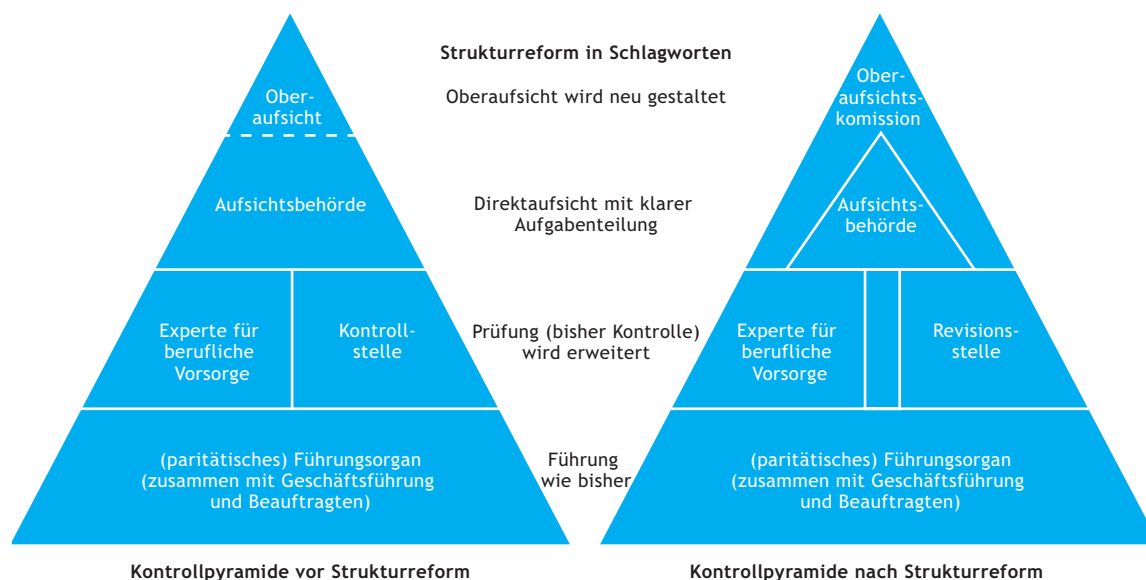
Die Leistungen der Versicherung bestehen grundsätzlich in Altersgutschriften, die jährlich in Prozenten des koordinierten Lohns zu berechnen und vorzutragen sind. Die Ansätze sind seit dem 1. Januar 1987 unverändert die folgenden:

Altersjahr		Ansatz in % des koordinierten Lohns
Männer	Frauen	
25–34	25–34	7
35–44	35–44	10
45–54	45–54	15
55–65	55–64	18

Zu diesen Kosten treten noch die Beiträge für den Sicherheitsfonds. Für die Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur beträgt er neu 0,08% (bisher 0,07%), für die Insolvenzen und anderen Leistungen bleibt er bei 0,01%.

Die steuerlich zusätzlich abzugsberechtigten Beiträge von Arbeitnehmern und Selbstständigerwer-

Kontrollpyramide vor und nach der Strukturreform



Quelle: Vorsorgeforum

benden für Versicherungen und Sparverträge, die ausschliesslich und unwiderruflich der Vorsorge dienen (Säule 3a), betragen seit dem 1. Januar 2013:

- jährlich bis 8% des oberen Grenzbetrags nach Art. 8 Abs. 1 BVG, wenn sie einer Vorsorgeeinrichtung nach Art. 80 BVG angehören, das heisst bis CHF 6739 (bisher CHF 6682),
- jährlich bis 20% des Erwerbseinkommens, jedoch höchstens 40% des oberen Grenzbetrags nach Art. 8 Abs. 1 BVG, wenn sie keiner Vorsorgeeinrichtung angehören, das heisst bis CHF 33 696 (bisher CHF 33 408).

Auf den 1. Januar 2013 sind neue Massnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmender in Kraft getreten, die deren Verbleib im Arbeitsmarkt unterstützen sollen. Neu können Vorsorgeeinrichtungen anbieten, dass Versicherte, die ihr Arbeitspensum ab dem 58. Altersjahr reduzieren (Lohnkürzung um höchstens die Hälfte), ihren bisherigen Verdienst weiterführen können. Ebenso können Versicherte, die auch nach dem ordentlichen Rentenalter erwerbstätig bleiben wollen, bis zur Vollendung des 70. Altersjahrs weiter Beiträge an ihre Vorsorgeeinrichtung leisten. Diese Massnahmen gehören zum ersten Teil der in drei Etappen erfolgenden Strukturreform in der beruflichen Vorsorge. Die zweite Etappe mit verschärften Governancevorschriften für Pensionskassen wurde auf den 1. Juli 2011 in Kraft gesetzt, die dritte Etappe betrifft die verstärkte Aufsicht in der 2. Säule und gilt seit 1. Januar 2012. Die Mitglieder der in diesem letzten Schritt vorgesehenen BVG-Oberaufsichtskommission wurden vom Bundesrat bestimmt.

Der Mindestzinssatz wurde auf den 1. Januar 2012 von 2% auf 1,5% gesenkt und bleibt für 2013 unverändert. Es handelt sich um eine politische, nicht um eine mathematische Grösse, die noch immer viel zu hoch erscheint.

Nachdem sich am 7. März 2010 die Schweizer Stimmberechtigten mit wuchtiger Mehrheit gegen die nötige schrittweise Reduktion des Umwandlungssatzes auf 6,4% ausgesprochen hatten, sollte vom Bundesamt für Sozialversicherungen BSV ein Bericht über die Zukunft der 2. Säule erstellt werden, in dem unter anderem auch das weitere Vorgehen betreffend den künftigen Umwandlungssatz aufgezeigt wird.

Ende April 2012 endete die Anhörungsfrist des Bunds zum Bericht der Zukunft der 2. Säule. Die Ergebnisse fliessen in eine Reformagenda des Bundesrates ein, die dem Parlament vorgelegt werden soll. Im November 2012 hat der Bundesrat die Leitlinie für eine umfassende Reform der 1. und 2. Säule definiert und damit das Fundament für die Reform «Alters-

vorsorge 2020» definiert. Bis im Sommer 2013 sollen die Eckwerte dieser Reform, die die Leistungen der 1. und 2. Säule gemeinsam betrachtet, definiert werden.

Unfallversicherung

Die Unfallversicherung ist für Berufsunfälle (und Berufskrankheiten) für alle Arbeitnehmer obligatorisch. Bei Nichtberufsunfällen, gegen die auch Arbeitslose versichert sind, besteht ein Obligatorium erst, wenn pro Woche mindestens acht Stunden gearbeitet wird (wer weniger arbeitet, untersteht der obligatorischen Krankenversicherung). Versichert ist seit 1. Januar 2008 ein Höchstbetrag von CHF 126 000 pro Jahr (bisher CHF 106 800), der auch bei der Berechnung der Beiträge und Leistungen der Arbeitslosenversicherung sowie bei den Taggeldern der Invalidenversicherung gilt. Mit dieser Anpassung soll sichergestellt werden, dass künftig mindestens 92% der Versicherten bei Unfällen zum vollen Lohn versichert sind. Darüber hinausgehende freiwillige Deckungen im Sinne von Zusatzversicherungen sind selbstverständlich möglich und auch weit verbreitet, will der Arbeitgeber nicht riskieren, allfällige Deckungslücken gestützt auf Art. 324 b OR selbst bezahlen zu müssen (vor allem bei höheren Löhnen).

Auch bei der Unfallversicherung zeigt sich – wenn auch in überschaubarerem Mass – Revisionsbedarf. Nach der Rückweisung der ersten Revisionsvorlage, welche verschiedene Leistungskorrekturen vorsah, in der Frühjahrssession 2011 an den Bundesrat mit dem Auftrag einer UVG light-Revision, beschränkt auf das Notwendigste inkl. Beseitigung der Überentschädigung im Alter, ist auch die zweite Vorlage, welche die Organisation der SUVA inkl. Nebentätigkeiten betrifft, sistiert. Im Berichtsjahr wurde ein Vernehmlassungsverfahren bis Ende 2012 eröffnet. Zudem versuchten die Sozialpartner, eine gemeinsame Stellungnahme zum Inhalt einer solchen Revision zu finden. Die Verabschiedung der neuen Botschaft zur Revision des UVG durch den Bundesrat war auf Anfang 2013 vorgesehen, mit der Umsetzung einer 1. UVG-Revision ist nicht vor 2014 zu rechnen.

Krankenversicherung

Eines der grössten Sorgenkinder in der Sozialversicherung ist die auf den 1. Januar 1996 eingeführte neue Krankenversicherung. Gross als kostendämpfendes Gesetz empfohlen, explodierten und explodieren die Prämien entgegen allen Versprechungen und Beteuerungen weiterhin in einem Ausmass, dass mittlerweile viele Familien nicht mehr genügend Mittel

haben, um sie zu bezahlen. Die Prämienverbilligungen belaufen sich jährlich auf gegen CHF 4 Mia. Die Entwicklung ist längst ausser Kontrolle geraten, und der medizinisch-technologische Fortschritt sowie der demografische und gesellschaftliche Wandel werden die Finanzierbarkeit der Krankenversicherung weiterhin vor grosse Herausforderungen stellen.

Der Bundesrat überwies im Februar 2012 die Botschaft mit einem Entwurf zum Krankenversicherungsaufsichtsgesetz, mit dem die Aufsicht in der Krankenversicherung verstärkt und die Transparenz des Systems erhöht werden soll. Ebenfalls im Februar 2012 wurde dem Parlament die Botschaft zum Teilausgleich von Prämien überwiesen. Damit sollen die in den Jahren 1996 bis 2011 entstandenen kantonalen Überschüsse und Defizite der Krankenversicherer innert sechs Jahren ausgeglichen werden. Die Managed-Care-Vorlage zur Förderung der integrierten Vorsorge und mit verfeinertem Risikoausgleich wurde von den eidgenössischen Räten im September 2011 nach rund sieben Jahren Beratung angenommen. Wer einem Versorgungsnetz beiträgt, zahlt weniger Selbstbehalt. Bis 2015 sollten sich nach dem Willen des Bundesrats rund 60% der Bevölkerung für ein solches Modell entscheiden. Die Vorlage scheiterte jedoch in der Volksabstimmung vom 17. Juni 2012 klar mit 76% Neinstimmen. Die Teilrevision des KVG betreffend die vorübergehende Wiedereinführung der bedarfsabhängigen Zulassung wurde im Dezember 2012 von der Wirtschaft abgelehnt.

Arbeitslosenversicherung

Nach dem geltenden Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzschiädigung (AVIG) ist seit 1. Januar 2008 ein Höchstbetrag von CHF 126 000 im Jahr (bisher CHF 106 800) versichert. Da in der ALV am 7. April 2010 die Schuldenobergrenze von CHF 6,7 Mia. erreicht wurde, wurde der Beitragssatz per 1. Januar 2011 auf von 2,0% auf 2,2% erhöht und gleichzeitig ein Solidaritätsprozent auf Einkommen zwischen CHF 126 001 und CHF 315 000 eingeführt, nachdem die Stimmbürger die 4. Revision des Arbeitslosengesetzes am 26. September 2010 gutgeheissen hatten. Die Revisionsvorlage sieht eine «Neueichung» der mittleren Arbeitslosenzahl von heute 100 000 Personen auf 125 000 Personen sowie moderate Sparmassnahmen zu Lasten von jüngeren Arbeitslosen vor sowie verschärfte Kriterien betreffend die Zumutbarkeit einer neuen Stelle. Ohne diese Schritte hätte jedes Jahr mit einer Zunahme des Defizits um die CHF 1 Mia. gerechnet werden müssen. Mit den neuen Bestimmungen sollen die jährlichen Einnahmen um rund CHF 646 Mio. steigen und die

Ausgaben um rund CHF 622 Mio. sinken. Für eine nachhaltige Sanierung muss mit etwa 17 Jahren gerechnet werden.

Im Berichtsjahr schloss der Ausgleichsfonds der ALV mit einem Überschuss von CHF 1,16 Mia. und einem Schuldenstand von CHF 5 Mia. Mit dem Überschuss konnte das Darlehens der Bundestresorerie um CHF 1 Mia. verringert werden. Die gesetzliche Schuldenobergrenze belief sich auf CHF 6,7 Mia. 2012 wurden Arbeitslosenentschädigungen von insgesamt CHF 4,28 Mia. (Vorjahr CHF 4,16 Mia.) ausbezahlt. Auf Kurzarbeitsentschädigungen entfielen CHF 158 Mio. (Vorjahr CHF 96 Mio.) und auf Schlechtwetterentschädigungen CHF 98 Mio. (Vorjahr CHF 28 Mio.). Die Insolvenzschiädigungen betragen CHF 37 Mio. (Vorjahr CHF 22 Mio.), CHF 539 Mio. (Vorjahr CHF 575 Mio.) wurden für arbeitsmarktliche Massnahmen aufgewendet.

Die Arbeitslosenentschädigung beträgt 70% bzw. 80% des versicherten Verdienstes. Im Einzelnen gilt Folgendes:

- Die Beitragszeit für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung beträgt zwölf Monate.
- Die Bezugsdauer für Arbeitslosengeld beläuft sich auf maximal 400 Tage. Seit dem 1. April 2011 besteht eine Koppelung an Beitragszeit, Alter und Unterhaltspflicht, was zum Beispiel bei unter 25-Jährigen ohne Unterhaltspflichten die maximalen Taggelder auf 200 reduziert. Für Arbeitslose ab 55 sowie für Personen, die Renten der IV oder der UV beziehen, sind es maximal 520 Tage.
- Hohe Abgangsentschädigungen (über CHF 126 000) bei einer Kündigung verzögern den Leistungsbezug.
- Seit dem 1. April 2011 wurde die Wartezeit bei Einkommen ab CHF 60 001 erhöht. Ausgeweitet wurden auch die Wartezeiten nach beitragsbefreiten Schul- und Weiterbildungen und Umschulungen.
- Der Beitrag, paritätisch getragen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, beträgt seit dem 1. Januar 2011 2,2%. Hinzu kommt befristet ein Beitrag von 1% für Einkommen von CHF 126 001 bis CHF 315 000.

Das im Rahmen einer Teilrevision des AVIG geplante zusätzliche Solidaritätsprozent auf nicht versicherte Lohnanteile über CHF 315 000 wird von Arbeitgeberseite abgelehnt. Es verstösst gegen das Versicherungsprinzip, da keinerlei Symmetrie zwischen beitragspflichtigem und versichertem Lohn mehr besteht. Zudem soll das befristet zur Anwendung kommende Solidaritätsprinzip nicht überstrapaziert werden.

Familienzulagen

Das auf den 1. Januar 2009 eingeführte neue Familienzulagengesetz (FamZG), das die kantonalen Kinderzulagengesetze ablöste, hat familienpolitisch leider keinen Fortschritt gebracht. Mit dem neuen Gesetz wurden lediglich die Mindestzulagen angehoben und die finanziellen Anreize für Arbeitgeber, die diese Zulagen alleine finanzieren, ersatzlos aufgehoben. Da die Kompetenz der Kantone, über die Schweizerischen Mindestzulagen hinauszugehen, erhalten blieb und die Kantone von dieser Möglichkeit rege Gebrauch gemacht haben, ist von der im Vorfeld der Volksabstimmung in Aussicht gestellten gesamtschweizerischen Vereinheitlichung der Zulagen wie erwartet gar nichts zu spüren. Auf Anfang 2011 wurde ein zentrales Familienzulagenregister in Betrieb genommen, um Mehrfachbezüge von Familienzulagen zu verunmöglichen. Im neuen Register sollen voraussichtlich rund 1,7 Millionen Kinder registriert werden.

Obwohl das neue Gesetz erst seit vier Jahren in Kraft ist, ist es nach dem Willen des Parlaments und gegen den klaren Willen der Betroffenen bereits weiter ausgebaut worden und wurde ab 1. Januar 2013 auch auf die Selbständigerwerbenden ausgedehnt. Diese mussten sich somit bis zum 1. Januar 2013 ebenfalls einer Familienausgleichskasse anschliessen und zur Finanzierung ihrer neuen Zulagen Beiträge aus ihrem Erwerbseinkommen entrichten.

In der Wintersession 2011 wurde im Nationalrat eine parlamentarische Initiative eingereicht, die eine Familienzulage für nicht berufstätige Mütter und Väter fordert. Ein solches Ansinnen wird von Arbeitgeberseite klar abgelehnt. Der Kreis der Bezugsberechtigten von Familienzulagen kann nicht stetig weiter und auf Kosten der Arbeitgeberseite, die keinen Bezug zu nicht berufstätigen Elternteilen hat, ausgebaut werden.

Präventionsgesetz

Prävention ist grundsätzlich ein wichtiges Anliegen, auch für die Arbeitgeberseite. Wo eine direkte Verbindung zur Arbeitswelt besteht und der Arbeitgeber Verantwortung trägt, sind Arbeitgeber schon heute in der Prävention tätig. Das Thema Prävention in der Arbeitswelt ist durch die Bestimmungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Arbeitsgesetz, im Unfallversicherungsgesetz und im Bundesgesetz über die Sicherheit von technischen Einrichtungen und Geräten bereits ausreichend geregelt. Ein neues Präventionsgesetz ist daher aus Arbeitgebersicht nicht nötig.

Der Nationalrat hatte leider ein Präventionsgesetz befürwortet. Es scheiterte schlussendlich am 27. September 2012 im Ständerat, der sich weigerte, die Ausgabenbremse zu lösen, und so das Gesetz zu Fall brachte. Auch wenn das Präventionsgesetz damit nun vom Tisch ist, wird das Thema Gesundheitsförderung die Politik auch weiterhin beschäftigen.

Unverändert düstere Perspektiven

Das heutige an sich bewährte, aber revisionsbedürftige Sozialversicherungssystem ist konsequent und grundsätzlich kostenneutral den demografischen Perspektiven anzupassen. Entstehende Mehrkosten sind über Einsparungen zu kompensieren. Eine Zusatzfinanzierung kann nur als ultima ratio in Betracht kommen, auf einen weiteren Leistungsausbau ist zu verzichten.

Ausgleichskassen

Gemäss Art. 64 des AHV-Gesetzes sind alle Mitglieder eines Gründerverbandes verpflichtet, mit dessen AHV-Ausgleichskasse abzurechnen. Einzig bei Doppelmitgliedschaften besteht ein Wahlrecht, von dem allerdings grundsätzlich nur alle fünf Jahre Gebrauch gemacht werden kann. Die meisten VZH-Mitglieder gehören daher der 1947 durch die kantonalen Spitzenorganisationen des Gewerbes, der Banken, der Industrie und des Handels gegründeten Ausgleichskasse Zürcher Arbeitgeber an. Präsident ist seit vielen Jahren Dr. Rolf Dürr, der auch der am gleichen Ort domizilierten Familienausgleichskasse Zürcher Arbeitgeber vorsteht. Als Kassenleiter und damit als wichtige Bezugsperson zum VZH amtiert Roberto Egloff. Ausserdem besorgt der VZH als Zweigstelle der AHV-Ausgleichskasse Grosshandel + Transithandel in Reinach (Gründerverband: VSIG) kleinere formelle Aufgaben. Vertreter des VZH in dessen Vorstand ist derzeit Peter Brogle.

Zürich, 15. April 2013

Der Präsident: Dr. Andres Iten

Die Vertrauensanwältin: RA Martina Wagner Eichin

20 Minuten AG | 2MAX AG | 3M (Schweiz) AG | 3M EMEA GmbH | 3V Asset Management AG | A. A. Baggentos & Co AG | A. Dürr & Co Aktiengesellschaft | A. Saesseli & Co AG | A. Strasser & Co. | A. Türlér Uhren und Juwelen Zürich & Co. | A. Wüst Grabmale eidg. dipl. Bildhauermeister | A. Ziegler AG | A.H. Meyer & Cie AG | A.H. Peter AG | A.T. Kearney (International) AG | A.W. Metz & Co AG | A+A Privatdetektivbüro AG | AAC Computer AG | AAC Infotray AG | Aawi Treuhand AG | ABACONS Treuhand GmbH | Abadis AG | ABC Dental AG | Abegg & Co AG | Abegg Holding AG | ABI Informatic AG | ABI Informatic Group Services AG | ABI Informatic Urdorf AG | Abilita AG | Abotryn AG | Abraham Beratungen | Access Intelligence International LLC, Wilmington, DE, | Accontaris Treuhand AG | Accuratus-Treuhand GmbH | ACE Consulting & Engineering GmbH | ACRYLINE AG | ActivaSwiss AG | AC-Treuhand AG | ADC Advanced Datacommunication Consulting AG | Adecco management & consulting S.A. | ADESS AG | Adichem AG | Adinco GmbH | admarum holding ag | adminpartners AG | ADP (Schweiz) AG | ADT Services AG | Aduno Finance AG | ADVANIS AG | Advantis Versicherungsberatung AG | Advias Personal AG | Advico Young & Rubicam AG | aebi + kuehni AG | AEGIS MEDIA CENTRAL SERVICES AG | Aermo AG | Aero Consultants Ltd | AEZ | AFC Air Flow Consulting AG | AG für Treuhand, Betriebs-Führung und -Beratung | AGEMA Beratung GmbH | Agfa Graphics Switzerland AG | Agfa Health-Care AG | Agrarcommerz AG | AHA Personal AG | AKAD Business AG | AKAD College AG | AKAD Höhere Fachschule Banking und Finance AG | AKAD Language+Culture AG | AKAD Profession AG | Aktiengesellschaft Hotel Bellevue au Lac | Aktiengesellschaft Hallenstadion Zürich | Aktiengesellschaft Trudel | Albers & Co | Albert Isliker & Co AG | Alberto Bonizzi AG | Albin Kistler AG | Alegro AG Personal für Bau, Handwerk & Regie | Alensa AG | Alere GmbH | Alfa AG Personalberatung | Algodon Holding AG | Alimentana Beratungen AG | Alimesa Handels AG | Alipro AG | Aliter-Beratungen AG | ALK-Abelló AG | All in One Personal AG | Allchemet AG | Allgemeine Plakatgesellschaft AG, Zweigniederlassung in Zürich | ALLIANCE LIMOUSINES M. NOVACEK | Allianz Risk Transfer AG | Allianz Suisse Lebensversicherungs-Gesellschaft AG | Allianz Suisse Versicherungs-Gesellschaft AG | Allrevisio AG | Almerina AG | Alos AG | Alpacr AG | Alpha 245 AG | alpha assist gmbh | Alpha Heron AG europaa3000 Business Center | Alpha PetroVision Holding AG | Alpha Tourism Management GmbH | AlphaStream Capital Management AG | Alpin Personalmanagement AG | Altea Treuhand AG | Altium Capital AG | Alton Immobilien AG | Altorfer Duss & Beilstein AG | altra vista gmbh | Alyco Advisory AG | am hospital supplies ag | Amada Swiss GmbH | AMAG Automobil- und Motoren AG | Amag Leasing AG | Amer Sports AG | American Express International, Inc., Wilmington, Zweigniederlassung Zürich | American Express Services Europe Limited, London, ZN Zürich | Amrop Executive Search AG | Amteca AG | Anathome AG | André Koch AG | Andrea Wedel Talent-Schmiede AG | Andreas Laki Rechtsanwalt | Andreas Oertli Consulting GmbH | Andrey-Treuhand AG | Angel-Dor AG | Angst & Pfister AG | Anlage & Vermögens Dienste AG | Anna Cescato – IEPB-mAC | Antincendia AG | Anwander & Co AG | AOCSS GmbH | Aon Credit International Schweiz AG | Aon Risk Solution Schweiz AG | APA AG | APAYSO GmbH | Aperam Stainless Services & Solutions Switzerland AG | Apextrans AG | APPI-SERVICE AG | Apple Switzerland AG | Arancho Doc Switzerland AG | ArcelorMittal FCE Switzerland AG | Architekturbüro Meyer SIA AG | Arcomed AG | ARENAE Consulting AG | Arevos AG | Argos EDV-Services GmbH | Argus der Presse AG | Argus Finanz AG | Arista Finanz AG | Aristos Advertising Specialities GmbH | Aristos International GmbH | Art of Work Personalberatung AG | Arthur D. Little (Schweiz) AG | Artwin AG | Ascarg AG | ASISA, Allg. Schweiz. Interessengem. für Schweizer und Ausländer | asm Agentur für Sozial-Marketing AG | asm Agentur für Sozial-Marketing Int. AG | ASN, Advisory Services Network AG | Aspag AG | Spectra AG | Asse Broke AG | Assess & Perform AG | ASSMANN IT-Solutions AG | Association of Graduate Analytical Psychologists (AGAP) | Asstra – Associated Traffic AG | astramedia (schweiz) ag | Astra-Zeneca AG | Astrodata AG | At Work AG | AT&T Global Network Services Switzerland GmbH | Atelier Barbara Zuber AG | Atlantic Computer Systems AG | Atlas Service AG | Atradius Credit Insurance N.V., Amsterdam, Zweigniederlassung Zürich | atrimos ag | ATS Air Transport Service AG | Audatex (Schweiz) GmbH | Audatex GmbH | Aug. Iten AG | Aujourd'hui | Auktionshaus Ineichen AG | Aurevisa AG | Ausgleichskasse Zürcher Arbeitgeber | Autec GmbH | auto perfect | Autocenter Portmann GmbH | Autoglobal AG | Automobil-Club der Schweiz Sektion Zürich | Auto-Outlet AG | Avalog Evolution AG | AVAYA INTERNATIONAL ENTERPRISES LIMITED, Dublin, ZN Wallisellen | Avaya Switzerland GmbH | Aviasecure AG | Avis Budget Autovermietung AG | AVUT Consulting Dr. Martin F. Lemann | Awag Elektrotechnik AG | Awema AG | AXA Art Versicherung AG | AXA Auto Competence Center AG | AXA Corporate Solutions Assurance, Paris Zweigniederlassung Schweiz, Winterthur | AXA Investment Managers Schweiz AG | AXA Liabilities Managers Switzerland AG | AXA Versicherungen AG | AXEnergy AG | Azept AG | Bachema AG | Bachema-Hygiene AG | Bachmann Treuhand AG | Bachofen AG | Bachofen Management AG | bächtiger & co. | Badoer, Ackermann & Partner AG | Baier + Büchler GmbH Ingenieurbüro für Elektroanlagen | Bain & Company Switzerland, Inc., Boston, Zurich Branch | Baker & McKenzie Zurich | Balius Asset Management AG | Baltec Maschinenbau AG | Balz Rüegger | Balzano Informatik GmbH | Bang & Olufsen AG | Bank Frey & Co. AG | Bank Hottinger & Cie AG | Bank Sarasin & Cie AG, Zweigniederlassung Zürich | Bank von Roll AG | Banque Du Bois AG | Banque Internationale à Luxembourg (Suisse) SA | Bänziger + Zollinger GmbH | Bär & Karrer AG | Barandun Hess von Graffenried | BARONATE ATELIER AG | Barracuda Networks AG | Barry Callebaut AG | Basec Software AG | Basler & Hoffmann AG Ingenieur-Planer und Berater | Baugewerkschaft Zentralstrasse | Baumann + Partner Treuhand | Baumann, Koelliker AG | Baumer IT-Services GmbH | Baumgartner AG | Baumgartner Trading AG | Baxter AG | Baxter Healthcare SA | Bayer (Schweiz) AG | BAZ Service AG | BBVA (Suiza) SA | BCD AG | BCS Solutions GmbH | BCW Consulting GmbH | BDO AG | BE Bio Energy Group AG | BeA-HVV AG | BearingPoint Switzerland AG | Beat Müller Consulting | Beat Schweikart Treuhand / Steuerrecht | Beck & Friends GmbH | Becker AG | Belcom AG | Bellerive Financial Services AG | Bellevue-Apotheke, Dr. Roman Schmid | Bellingua GmbH | Belsolf AG | Belvoirpark AG | Berana Treuhand AG | Berenberg Bank, Vertretung Zürich | Bernhard Boden AG | Bernhard Holding AG | Berufspersonal Z & B AG | Besta AG | bestfuture.jobs ag | BETTEN-ZUERI AG | Beverage Partners Worldwide (Europe) AG | Beyer Chromometrie AG | Beyuls AG | BIBUS AG | BIBUS HYDRAULIK AG | BIBUS METALS AG | BIC Business Integration Consulting AG | Bieler GmbH | Big AG für Jeans, Shirts & Shoes | Bilanz- und Treuhand AG | BILEXA AG | Bio Partner Schweiz AG | Biomed AG | Biomet 3i Schweiz GmbH | Biotronik AG | BITECH AG Engineering & Consulting | Bivetti + Partner AG | Bizerba (Schweiz) AG | BK&P AG, Treuhandgesellschaft | BL Treuhand GmbH | Bleu Electronic AG | Blico-Seide, Emil Blickenstorfer AG | Blue Peacock Diamonds Ltd | Bluecare AG | Bluechip Financial Communications AG | BMC Software GmbH | BMO AG | BMW (Schweiz) AG | BNY Mellon Asset Management International | BNY Mellon London Branch | Bodenberg Consulting | Bögli Trading & Selling AG | Böhler Welding Group Schweiz AG | bolinger (kommunikation&marketing) | Bollag-Guggenheim AG Division Retail | Bolter, Winkler AG | Bollschweiler & Co AG | Bomatec AG | Borgo AG | Boss Info AG | Boutique Zoro AG | Boxler Informatik AG | BP Europa SE, Hamburg Zweigniederlassung BP (Schweiz) Zug | BrandNew AG für integrierte Kommunikation | Bratschi Wiederkehr & Buob | Braun, von Wyss & Müller AG | Breda Consulting AG | breffis personal AG | Brendlin & Partner AG, Public Relations | Brenner AG, Gartenbau | Bressan & Partner AG | Bretscher und Partner | Brigitte Düsel | Brine SA | Brink's Schweiz AG | Bronzo Skyflit AG | Brunner & Partner Branding + Communications | Brunner AG Mühle Oberembranch | Brunner-Invest AG | Bruno Kaufmann AG, Revisions- und Treuhandgesellschaft | Bruno Widmer Consulting | Brüttsch/Rüegger Werkzeuge AG | BSD Blue Screen Development GmbH | BSGroup Application Services AG | BSGroup Financial Solutions AG | BSGroup Services AG | bSquare AG | BST Treuhand Balsiger & Schuler AG | bsw leading swiss agencies | BT&T Asset Management AG | Bücher Balmer AG | Buchhaltungen AG | Buchhaltungsstelle AG | Budliger Treuhand AG | Büro Schoch Werkhaus AG | Büroelektronik BEL AG | Burson-Marsteller AG | Businesspoint GmbH | BVS Verpackungs-Systeme AG | BWM AG | byKK Knecht + Kübler | C & A Mode AG | C. Ehrensperger AG | C. Plüss + Co. AG | C.E.C. Communication Engineering & Consulting AG | CA (Schweiz) IT Management Solutions GmbH | CA Europe Sàrl | CabTec AG | CABU TREUHAND | CAC Consulting & Concepts GmbH | CADconsulting GmbH | Caesar AG Zürich | Call4Job AG | Camfil AG | Candulor AG | Canon (Schweiz) AG | CAPS AG | Capsidus AG | car4you Schweiz AG | Carat Switzerland AG | Careal Holding AG | Carefield GmbH | Cargologic AG | Carl Zeiss AG | Carl Zeiss Vision Swiss AG | Carlo Gavazzi Services AG | Carlo M. Premezzi | Carmen Walker Späh Rechtsanwältin | Carpa Verwaltungen AG | Casa del Vino Ebinger SA | Casa Verwaltungen AG | cashgate AG | Casmode AG | Cave Amann SA | CB Consulting AG | cBase Consulting AG | CBC Treuhand AG | CBRE Corporate Outsourcing GmbH | ccb consulting coaching brokering | CCC Car Communication Competence AG | CDC Corporate Development Consulting AG | Cenit (Schweiz) AG | Centerbroke und Beratungs GmbH | Centravo AG | Cerion AG | cfoXpert AG | Change-maker AG | Chartis Europe S.A., Courbevoie, Zweigniederlassung Zürich | CHARTVALOR AG | Checkpoint Systems AG | Chestenbaum AG | Chevrolet Europe GmbH | Chyenenne Consulting AG | chiari design gmbh | Christian Eichenauer Consulting W. Hürlemann | Christie's (International) AG | Christinger + Partner AG | CI Programm AG | Cistec AG | City Personal AG | Clarix Secura AG | Classic Invest AG | Claus Markisen AG | Claxus GmbH | Clear Channel Schweiz AG | Clipper Übersetzungen AG | CLS Communication AG | CMD Management Group GmbH | CMS Verlagsgesellschaft mbH | CMS von Erlach Henrich AG | Coca-Cola Schweiz GmbH | Colorchemie COC AG | Comconsult | Comdat Datensystems AG | ComelFEX AG | Comet Air-Transport AG | Comexar Engineering AG | Comineo.nedok | Commercial Treuhand- und Verwaltungen AG | Communicators Zürich AG | Compagnie Grainière SA | Compendio Bildungsmedien AG | Compena AG | Compresso AG | CompTax Treuhand, Kurt Tenger | Computer & Ferien Camps AG | Computer Controls AG | Condaïr AG | Condaïr Technologie und Innovation AG | Condor Films AG | Confiserie Mathys AG | Confiserie Springli AG | connect Personalberatung Karin Nef | consource GmbH | Consularia Treuhand AG | Consytra GmbH | Contech Electronic AG | Contemp Art Gallery AG | Continental Suisse SA | Contor Treuhand AG | Contract Media AG | Convergent AG | Convista AG | Conwell AG | Conzett & Huber, Liegenschaften und Beteiligungen, Inh. Conzett & Meyer | Conzett + Walter AG | Conzett Informatics AG | Cooper Tire & Rubber Company Suisse SA | Coreva AG | Corinus AG | Corporate Management Selection C.M.S. AG | Corris AG | Corrodi Testing AG, Calibration Service | Corroprot AG | Cosa Travel Ltd | Cosanum AG | Cosnadem AG | Covidien Schweiz AG | CPM Switzerland AG | Crabtree & Evelyn Rapperswil AG | Crabtree & Evelyn Zürich AG | Crabtree + Evelyn AG | creavest AG | Credit Suisse AG | Credita AG | creditincasso AG | Creforma GmbH | Cresura AG | Crinera GmbH | CRIXP AG | Cronos Limousines und Busservice M. Kalogeropoulos | crossmotion ag | Crystal Partners AG | CSC, Communication Service Center, Oliver Paschaweh | CSK Management GmbH | Custodio AG | cw Treuhand GmbH | CWS-boco Suisse SA | Cyberlink AG | D E Personalservice AG | Dacuda AG | dai ag | DAMOVO Schweiz AG | DANICO AG | Daniel Pellizzoni | Daniel Rumpf Consulting | Daniel Swarovski Corporation AG | Daniel Zobrist Body Light | Daniela Zenhäusern, Agentur für Handel und Kommunikation GmbH | Danzer AG | Danzer Services Schweiz AG | DAPP Polygrafische Produktionen Daniel Albrecht | Das Beste aus Reader's Digest AG | Datacolor AG Europe | Databid AG | De Vill Personalberatung AG | Decca Electronic GmbH | Déesse AG | DEESSE EXPORT AG | Del Sole Pizzakurier GmbH | Deloitte & Touche Management AG | Deloitte AG | delphin teamwork ag | Dema Dent AG | DEMAG Dialog + Event Marketing AG in Liquidation | Demelectric AG | Denkbar AG | Derendinger AG | Desco Handels AG | design und ton ag | Desinfecta AG | Dettling & Marmot AG | Deurocos Cosmetic AG | Dewald AG | DHL Express (Schweiz) AG | DHS Immobilien AG | DHS-Pro GmbH | DIAMOS Suisse AG | DIAVITE AG | Didacware AG | Die Liegenschaftler AG | Diethelm Keller Holding AG | Diethelm Keller Management AG | Dietrich + Blum AG | Digana AG | Digicom Academy AG | Dimo Treuhand Dietmar Zegg | Dirk Prohahn Gewerbeimmobilien | Distrelec Zweigniederlassung der Dätwyler Schweiz AG | Distripres (Vereinigung zur Förderung des Internationalen Pressevertriebs) | DKB Household Switzerland AG | DKB Management AG | DLL Logistik Zentrum Luterbach AG | DMG MORI SEIKI Europe AG | DMG MORI SEIKI Schweiz AG | Dockland Logistical Services GmbH | DOCMINE Productions AG | Dolph Schmid SA | Domez Hauswartungen GmbH | Doptik AG | Dorizzi AG - Steuerberatung | Dosch Garage AG | Dosenbach-Ochsner AG Schuhe und Sport | Dow Europe GmbH | Dr. Aebi Informatik AG | Dr. André Largier | Dr. C. Hanser AG | Dr. Dreher & Partner AG | Dr. Ernst Klingtun Rechtsanwalt | Dr. Hofmann Partners GmbH | Dr. J. Scherrer Rechtsanwalt | Dr. Kurt C. Schweizer | Dr. Max Gerster | Dr. Nabholz Treuhand AG | Dr. Otto Müller Consulting | Dr. Patrick K. Oesch | Dr. Steiner & Partner AG | Dr. W. Meili + Partner AG | DRAFTFCBLOWE GROUP GmbH | Dreifuss + Partners AG | Driving Center Schweiz – Stiftung für sicheres Autofahren | Drogissa AG | DSV Logistics SA | DTG International GmbH | Dubs + Gehrig Handels AG | Duerler Dr. Beat M. Unternehmensberatung | Dun & Bradstreet (Schweiz) AG | DWJ Dieter W Joos Werbeagentur AG | DZ PRIVAT-BANK (Schweiz) AG | E. A. Bütler Management | E. Blum & Co. AG | E. Kern & Cie AG | E. Pfister & Cie AG | E. Staubli Nürnberg | E. Weber & Cie AG | E.H. Spoerri & Co AG | Eagle Invest AG | Eaton Industries II GmbH | ebm-papst ag | eC Promotions | eclectic lifestyle Bettina Müller | ECMpro AG | ECO SWISS | Ecomedia AG | economiesuisse | Ed. Kübler & Co AG | EDGE Creative Solutions AG | Edi Baur AG Bürstenfabrik | Edrofin Asset Management AG | Ebook AG | Effect AG | Efficance Private Equity AG | Eggenberger Generalunternehmung AG | Egli, Fischer & Co AG, Zürich | EGON ZEHNDER INTERNATIONAL AG | EGON ZEHNDER CONSULTING AG | Egon Zehnder International (Schweiz) AG | Eichholzer Druck + Kopie AG | EINSATZ AG | Electroflux AG | ElectronicPartners Schweiz AG | Electro Suisse, SEV Verband für Elektro-, Energie und Elektrokontrollen | U. Schwendimann GmbH | Elektro-Material AG | Elektron AG | Eliuz Consulting GmbH | ELK Fertighaus Aktiengesellschaft | Elopak Systems AG | eloxalwerk züri-oberland ag | Elpochem-Engineering AG | EME AG | EMECO AG | Emil Frey AG | Emil Frey Betriebs AG | Emil Frey Finanz AG | Emil Hitz AG | Emmaus Zürich | emo Emil Mohr AG | ENEXA AG | Engineering Management Selection E.M.S. AG Zürich | Entre Deux AG | Envirotainer AG | eny Finance AG | eny Finance IPO AG | ep kommunikation | EPM Handels AG | EQT Partners AG | equilibrio ag | Equinox Treuhand GmbH | Erba AG Chemische Produkte | Erdöl-Vereinigung (EV) | Ergodata AG | Ergon Informatik AG | Erhard Wipf AG | Ermatt AG | Erni Elektrotechnik AG | ERNI Liegenschaften AG | Ernst Hausammann & Co AG | Ernst Hofer Immo.com GmbH | Ernst Holth Kultur-Stiftung | ER-Translations GmbH | Erwin Sarbach AG | ESAG Kommunikations-Systeme AG | Esprit Switzerland Distribution AG | Esprit Switzerland Retail AG | Esro AG | essemme gmbh | Essex Chemie AG | Estée Lauder GmbH | Etterlin, Klipstein & Partner AG | Euler Hermes Services Schweiz AG | Eurex Global Derivatives AG | Eurex Zürich AG | Euromodels Schweiz. | Europe Match GmbH Zweigniederlassung Volketswil | Eutex-Finanz AG | Eventbooster AG | evex AG | Evobus (Schweiz) AG | Evonik Degussa International AG | evqo communications AG | ewp AG Affoltern | ewp AG Chur | ewp AG Effretikon | ewp AG Kloten | ewp AG Schwyz Altendorf | ewp AG Winterthur | ewp AG Zürich | ewp bucher dillier AG Aldorf | ewp bucher dillier AG Luzern | ewp bucher dillier AG Sarnen | ewp holding AG | EXA Executive Advisers AG | EXALOS AG | Excellent Personaldienstleistungen Baden AG | Excellent Personaldienstleistungen AG | exersuisse service AG | Exista AG | Experis AG | exTensio IT-Services AG | F. Hunziker + Co AG | F. Unger Ingenieurbüro AG | Fabric Frontline Zurich AG | Factum AG | Faigle Solutions AG | Fairpay GmbH | FairTime AG | Farnell AG | Farmer Consulting AG | faroTV GmbH | Fasching Treuhand | Fashion Cosmos AG | fask – tresch fire and safety konzepte | Fehr Advice & Partners AG | feigenwConsulting GmbH | FEIN Suisse AG | FELIX BERGER AG | Felix Neidhart Automobile AG | Felix Staub, Synthesis | Ferax Treuhand AG | Fernerher Reparatur Service AG | Fiat Group Automobiles Switzerland S.A. | FIATA | FIBAG AG | Fibevalor AG | Fidelio AG | FIDES Treasury Services AG | Fidis Finance (Suisse) SA | Fiege Logistik (Schweiz) AG Personalabteilung | FINAD AG | Financial EXPERT AG | Financial EXPERT Global AG | Finaport Asset Management AG | FINAPORT LTD. | Finarbit AG | Finass Reisen AG | Finro AG | FINSTONE AG | Finstone Information Technologies AG | Fintesco AG | FINTURICUM AG | Firminvest AG | First Equity Securities AG | Fischer Architekten | FISCHER CHEMICALS AG | FISCHER GLOBAL SERVICES LTD | Fisher Clinical Services GmbH | Fisker Automobile AG | Fläkt Woods Group AG | Flamco AG | Flexpro AG | Flex-Trade + Cie K. + E. Zingre | Fluoplast AG | Fluwcon AG | FMCC Finance, ZN Wallisellen der Volvo Auto Bank GmbH, Köln | Fontana Projects GmbH | Forbo International SA | Ford Motor Company (Switzerland) SA | Forever Living Products (Switzerland) GmbH | Formit Technologies AG | Formodruck AG | Frankonia AG | Franz AG Personalabteilung | Franz Carl Weber-Ludendo AG | Free Lanz IT GmbH | Frei & Partner Verbandsmanagement AG | Frei & Raich GmbH | Frei Patent-anwaltsbüro AG | Frei Verwaltungen AG | Freudenberg Simrit AG | Frey Pfister AG | Friederich Treuhand + Revisions AG | Fritz H.R. lic. oec. publ. Revisions AG | FRONIUS Schweiz AG | Frontwerks AG | Froriep Renggli Rechtsanwälte | Früh & Partner Vermögensverwaltung AG | Frutarom Schweiz AG | FTZ AG-Firmen Treuhand Zug | Fuchs-Movesa AG | Fujitsu Technology Solutions AG | Funny Hygiene AG | Furness Shipping Ltd | Furter + Co AG | G. Bianchi AG | G. Henauers Sohn AG | GABA Schweiz AG | GAF Gesellschaft zur Ausbildung von Führungskräften AG | Gaillood Asset Management AG | Gain Gesellschaft für angewandte Informatik AG | Galerie Andrea Caratsch AG | Galerie Bruno Bischofberger AG | Galerie Lelong Zürich Artig Ltd | Gallet Group AG | GameStop Schweiz GmbH | Garage Schurter AG | Garbini, Biedermann AG | Garep AG | Gate Gourmet Switzerland GmbH | GCK Lions Eishockey AG | GCKZSC Lions

HERZLICHEN DANK AN ALL UNSERE MITGLIEDER.

ARISTOS Advertising Specialities GmbH | Aristos International GmbH | Art of Work Personalberatung AG | Arthur D. Little (Schweiz) AG | Artwin AG | ASISA, Allg. Schweiz. Interessengem. für Schweizer und Ausländer | asm Agentur für Sozial-Marketing AG | asm Agentur für Sozial-Marketing Int. AG | ASN, Advisory Services Network AG | Aspag AG | Spectra AG | Asse Broke AG | Assess & Perform AG | ASSMANN IT-Solutions AG | Association of Graduate Analytical Psychologists (AGAP) | Asstra – Associated Traffic AG | astramedia (schweiz) ag | Astra-Zeneca AG | Astrodata AG | At Work AG | AT&T Global Network Services Switzerland GmbH | Atelier Barbara Zuber AG | Atlantic Computer Systems AG | Atlas Service AG | Atradius Credit Insurance N.V., Amsterdam, Zweigniederlassung Zürich | atrimos ag | ATS Air Transport Service AG | Audatex (Schweiz) GmbH | Audatex GmbH | Aug. Iten AG | Aujourd'hui | Auktionshaus Ineichen AG | Aurevisa AG | Ausgleichskasse Zürcher Arbeitgeber | Autec GmbH | auto perfect | Autocenter Portmann GmbH | Autoglobal AG | Automobil-Club der Schweiz Sektion Zürich | Auto-Outlet AG | Avalog Evolution AG | AVAYA INTERNATIONAL ENTERPRISES LIMITED, Dublin, ZN Wallisellen | Avaya Switzerland GmbH | Aviasecure AG | Avis Budget Autovermietung AG | AVUT Consulting Dr. Martin F. Lemann | Awag Elektrotechnik AG | Awema AG | AXA Art Versicherung AG | AXA Auto Competence Center AG | AXA Corporate Solutions Assurance, Paris Zweigniederlassung Schweiz, Winterthur | AXA Investment Managers Schweiz AG | AXA Liabilities Managers Switzerland AG | AXA Versicherungen AG | AXEnergy AG | Azept AG | Bachema AG | Bachema-Hygiene AG | Bachmann Treuhand AG | Bachofen AG | Bachofen Management AG | bächtiger & co. | Badoer, Ackermann & Partner AG | Baier + Büchler GmbH Ingenieurbüro für Elektroanlagen | Bain & Company Switzerland, Inc., Boston, Zurich Branch | Baker & McKenzie Zurich | Balius Asset Management AG | Baltec Maschinenbau AG | Balz Rüegger | Balzano Informatik GmbH | Bang & Olufsen AG | Bank Frey & Co. AG | Bank Hottinger & Cie AG | Bank Sarasin & Cie AG, Zweigniederlassung Zürich | Bank von Roll AG | Banque Du Bois AG | Banque Internationale à Luxembourg (Suisse) SA | Bänziger + Zollinger GmbH | Bär & Karrer AG | Barandun Hess von Graffenried | BARONATE ATELIER AG | Barracuda Networks AG | Barry Callebaut AG | Basec Software AG | Basler & Hoffmann AG Ingenieur-Planer und Berater | Baugewerkschaft Zentralstrasse | Baumann + Partner Treuhand | Baumann, Koelliker AG | Baumer IT-Services GmbH | Baumgartner AG | Baumgartner Trading AG | Baxter AG | Baxter Healthcare SA | Bayer (Schweiz) AG | BAZ Service AG | BBVA (Suiza) SA | BCD AG | BCS Solutions GmbH | BCW Consulting GmbH | BDO AG | BE Bio Energy Group AG | BeA-HVV AG | BearingPoint Switzerland AG | Beat Müller Consulting | Beat Schweikart Treuhand / Steuerrecht | Beck & Friends GmbH | Becker AG | Belcom AG | Bellerive Financial Services AG | Bellevue-Apotheke, Dr. Roman Schmid | Bellingua GmbH | Belsolf AG | Belvoirpark AG | Berana Treuhand AG | Berenberg Bank, Vertretung Zürich | Bernhard Boden AG | Bernhard Holding AG | Berufspersonal Z & B AG | Besta AG | bestfuture.jobs ag | BETTEN-ZUERI AG | Beverage Partners Worldwide (Europe) AG | Beyer Chromometrie AG | Beyuls AG | BIBUS AG | BIBUS HYDRAULIK AG | BIBUS METALS AG | BIC Business Integration Consulting AG | Bieler GmbH | Big AG für Jeans, Shirts & Shoes | Bilanz- und Treuhand AG | BILEXA AG | Bio Partner Schweiz AG | Biomed AG | Biomet 3i Schweiz GmbH | Biotronik AG | BITECH AG Engineering & Consulting | Bivetti + Partner AG | Bizerba (Schweiz) AG | BK&P AG, Treuhandgesellschaft | BL Treuhand GmbH | Bleu Electronic AG | Blico-Seide, Emil Blickenstorfer AG | Blue Peacock Diamonds Ltd | Bluecare AG | Bluechip Financial Communications AG | BMC Software GmbH | BMO AG | BMW (Schweiz) AG | BNY Mellon Asset Management International | BNY Mellon London Branch | Bodenberg Consulting | Bögli Trading & Selling AG | Böhler Welding Group Schweiz AG | bolinger (kommunikation&marketing) | Bollag-Guggenheim AG Division Retail | Bolter, Winkler AG | Bollschweiler & Co AG | Bomatec AG | Borgo AG | Boss Info AG | Boutique Zoro AG | Boxler Informatik AG | BP Europa SE, Hamburg Zweigniederlassung BP (Schweiz) Zug | BrandNew AG für integrierte Kommunikation | Bratschi Wiederkehr & Buob | Braun, von Wyss & Müller AG | Breda Consulting AG | breffis personal AG | Brendlin & Partner AG, Public Relations | Brenner AG, Gartenbau | Bressan & Partner AG | Bretscher und Partner | Brigitte Düsel | Brine SA | Brink's Schweiz AG | Bronzo Skyflit AG | Brunner & Partner Branding + Communications | Brunner AG Mühle Oberembranch | Brunner-Invest AG | Bruno Kaufmann AG, Revisions- und Treuhandgesellschaft | Bruno Widmer Consulting | Brüttsch/Rüegger Werkzeuge AG | BSD Blue Screen Development GmbH | BSGroup Application Services AG | BSGroup Financial Solutions AG | BSGroup Services AG | bSquare AG | BST Treuhand Balsiger & Schuler AG | bsw leading swiss agencies | BT&T Asset Management AG | Bücher Balmer AG | Buchhaltungen AG | Buchhaltungsstelle AG | Budliger Treuhand AG | Büro Schoch Werkhaus AG | Büroelektronik BEL AG | Burson-Marsteller AG | Businesspoint GmbH | BVS Verpackungs-Systeme AG | BWM AG | byKK Knecht + Kübler | C & A Mode AG | C. Ehrensperger AG | C. Plüss + Co. AG | C.E.C. Communication Engineering & Consulting AG | CA (Schweiz) IT Management Solutions GmbH | CA Europe Sàrl | CabTec AG | CABU TREUHAND | CAC Consulting & Concepts GmbH | CADconsulting GmbH | Caesar AG Zürich | Call4Job AG | Camfil AG | Candulor AG | Canon (Schweiz) AG | CAPS AG | Capsidus AG | car4you Schweiz AG | Carat Switzerland AG | Careal Holding AG | Carefield GmbH | Cargologic AG | Carl Zeiss AG | Carl Zeiss Vision Swiss AG | Carlo Gavazzi Services AG | Carlo M. Premezzi | Carmen Walker Späh Rechtsanwältin | Carpa Verwaltungen AG | Casa del Vino Ebinger SA | Casa Verwaltungen AG | cashgate AG | Casmode AG | Cave Amann SA | CB Consulting AG | cBase Consulting AG | CBC Treuhand AG | CBRE Corporate Outsourcing GmbH | ccb consulting coaching brokering | CCC Car Communication Competence AG | CDC Corporate Development Consulting AG | Cenit (Schweiz) AG | Centerbroke und Beratungs GmbH | Centravo AG | Cerion AG | cfoXpert AG | Change-maker AG | Chartis Europe S.A., Courbevoie, Zweigniederlassung Zürich | CHARTVALOR AG | Checkpoint Systems AG | Chestenbaum AG | Chevrolet Europe GmbH | Chyenenne Consulting AG | chiari design gmbh | Christian Eichenauer Consulting W. Hürlemann | Christie's (International) AG | Christinger + Partner AG | CI Programm AG | Cistec AG | City Personal AG | Clarix Secura AG | Classic Invest AG | Claus Markisen AG | Claxus GmbH | Clear Channel Schweiz AG | Clipper Übersetzungen AG | CLS Communication AG | CMD Management Group GmbH | CMS Verlagsgesellschaft mbH | CMS von Erlach Henrich AG | Coca-Cola Schweiz GmbH | Colorchemie COC AG | Comconsult | Comdat Datensystems AG | ComelFEX AG | Comet Air-Transport AG | Comexar Engineering AG | Comineo.nedok | Commercial Treuhand- und Verwaltungen AG | Communicators Zürich AG | Compagnie Grainière SA | Compendio Bildungsmedien AG | Compena AG | Compresso AG | CompTax Treuhand, Kurt Tenger | Computer & Ferien Camps AG | Computer Controls AG | Condaïr AG | Condaïr Technologie und Innovation AG | Condor Films AG | Confiserie Mathys AG | Confiserie Springli AG | connect Personalberatung Karin Nef | consource GmbH | Consularia Treuhand AG | Consytra GmbH | Contech Electronic AG | Contemp Art Gallery AG | Continental Suisse SA | Contor Treuhand AG | Contract Media AG | Convergent AG | Convista AG | Conwell AG | Conzett & Huber, Liegenschaften und Beteiligungen, Inh. Conzett & Meyer | Conzett + Walter AG | Conzett Informatics AG | Cooper Tire & Rubber Company Suisse SA | Coreva AG | Corinus AG | Corporate Management Selection C.M.S. AG | Corris AG | Corrodi Testing AG, Calibration Service | Corroprot AG | Cosa Travel Ltd | Cosanum AG | Cosnadem AG | Covidien Schweiz AG | CPM Switzerland AG | Crabtree & Evelyn Rapperswil AG | Crabtree & Evelyn Zürich AG | Crabtree + Evelyn AG | creavest AG | Credit Suisse AG | Credita AG | creditincasso AG | Creforma GmbH | Cresura AG | Crinera GmbH | CRIXP AG | Cronos Limousines und Busservice M. Kalogeropoulos | crossmotion ag | Crystal Partners AG | CSC, Communication Service Center, Oliver Paschaweh | CSK Management GmbH | Custodio AG | cw Treuhand GmbH | CWS-boco Suisse SA | Cyberlink AG | D E Personalservice AG | Dacuda AG | dai ag | DAMOVO Schweiz AG | DANICO AG | Daniel Pellizzoni | Daniel Rumpf Consulting | Daniel Swarovski Corporation AG | Daniel Zobrist Body Light | Daniela Zenhäusern, Agentur für Handel und Kommunikation GmbH | Danzer AG | Danzer Services Schweiz AG | DAPP Polygrafische Produktionen Daniel Albrecht | Das Beste aus Reader's Digest AG | Datacolor AG Europe | Databid AG | De Vill Personalberatung AG | Decca Electronic GmbH | Déesse AG | DEESSE EXPORT AG | Del Sole Pizzakurier GmbH | Deloitte & Touche Management AG | Deloitte AG | delphin teamwork ag | Dema Dent AG | DEMAG Dialog + Event Marketing AG in Liquidation | Demelectric AG | Denkbar AG | Derendinger AG | Desco Handels AG | design und ton ag | Desinfecta AG | Dettling & Marmot AG | Deurocos Cosmetic AG | Dewald AG | DHL Express (Schweiz) AG | DHS Immobilien AG | DHS-Pro GmbH | DIAMOS Suisse AG | DIAVITE AG | Didacware AG | Die Liegenschaftler AG | Diethelm Keller Holding AG | Diethelm Keller Management AG | Dietrich + Blum AG | Digana AG | Digicom Academy AG | Dimo Treuhand Dietmar Zegg | Dirk Prohahn Gewerbeimmobilien | Distrelec Zweigniederlassung der Dätwyler Schweiz AG | Distripres (Vereinigung zur Förderung des Internationalen Pressevertriebs) | DKB Household Switzerland AG | DKB Management AG | DLL Logistik Zentrum Luterbach AG | DMG MORI SEIKI Europe AG | DMG MORI SEIKI Schweiz AG | Dockland Logistical Services GmbH | DOCMINE Productions AG | Dolph Schmid SA | Domez Hauswartungen GmbH | Doptik AG | Dorizzi AG - Steuerberatung | Dosch Garage AG | Dosenbach-Ochsner AG Schuhe und Sport | Dow Europe GmbH | Dr. Aebi Informatik AG | Dr. André Largier | Dr. C. Hanser AG | Dr. Dreher & Partner AG | Dr. Ernst Klingtun Rechtsanwalt | Dr. Hofmann Partners GmbH | Dr. J. Scherrer Rechtsanwalt | Dr. Kurt C. Schweizer | Dr. Max Gerster | Dr. Nabholz Treuhand AG | Dr. Otto Müller Consulting | Dr. Patrick K. Oesch | Dr. Steiner & Partner AG | Dr. W. Meili + Partner AG | DRAFTFCBLOWE GROUP GmbH | Dreifuss + Partners AG | Driving Center Schweiz – Stiftung für sicheres Autofahren | Drogissa AG | DSV Logistics SA | DTG International GmbH | Dubs + Gehrig Handels AG | Duerler Dr. Beat M. Unternehmensberatung | Dun & Bradstreet (Schweiz) AG | DWJ Dieter W Joos Werbeagentur AG | DZ PRIVAT-BANK (Schweiz) AG | E. A. Bütler Management | E. Blum & Co. AG | E. Kern & Cie AG | E. Pfister & Cie AG | E. Staubli Nürnberg | E. Weber & Cie AG | E.H. Spoerri & Co AG | Eagle Invest AG | Eaton Industries II GmbH | ebm-papst ag | eC Promotions | eclectic lifestyle Bettina Müller | ECMpro AG | ECO SWISS | Ecomedia AG | economiesuisse | Ed. Kübler & Co AG | EDGE Creative Solutions AG | Edi Baur AG Bürstenfabrik | Edrofin Asset Management AG | Ebook AG | Effect AG | Efficance Private Equity AG | Eggenberger Generalunternehmung AG | Egli, Fischer & Co AG, Zürich | EGON ZEHNDER INTERNATIONAL AG | EGON ZEHNDER CONSULTING AG | Egon Zehnder International (Schweiz) AG | Eichholzer Druck + Kopie AG | EINSATZ AG | Electroflux AG | ElectronicPartners Schweiz AG | Electro Suisse, SEV Verband für Elektro-, Energie und Elektrokontrollen | U. Schwendimann GmbH | Elektro-Material AG | Elektron AG | Eliuz Consulting GmbH | ELK Fertighaus Aktiengesellschaft | Elopak Systems AG | eloxalwerk züri-oberland ag | Elpochem-Engineering AG | EME AG | EMECO AG | Emil Frey AG | Emil Frey Betriebs AG | Emil Frey Finanz AG | Emil Hitz AG | Emmaus Zürich | emo Emil Mohr AG | ENEXA AG | Engineering Management Selection E.M.S. AG Zürich | Entre Deux AG | Envirotainer AG | eny Finance AG | eny Finance IPO AG | ep kommunikation | EPM Handels AG | EQT Partners AG | equilibrio ag | Equinox Treuhand GmbH | Erba AG Chemische Produkte | Erdöl-Vereinigung (EV) | Ergodata AG | Ergon Informatik AG | Erhard Wipf AG | Ermatt AG | Erni Elektrotechnik AG | ERNI Liegenschaften AG | Ernst Hausammann & Co AG | Ernst Hofer Immo.com GmbH | Ernst Holth Kultur-Stiftung | ER-Translations GmbH | Erwin Sarbach AG | ESAG Kommunikations-Systeme AG | Esprit Switzerland Distribution AG | Esprit Switzerland Retail AG | Esro AG | essemme gmbh | Essex Chemie AG | Estée Lauder GmbH | Etterlin, Klipstein & Partner AG | Euler Hermes Services Schweiz AG | Eurex Global Derivatives AG | Eurex Zürich AG | Euromodels Schweiz. | Europe Match GmbH Zweigniederlassung Volketswil | Eutex-Finanz AG | Eventbooster AG | evex AG | Evobus (Schweiz) AG | Evonik Degussa International AG | evqo communications AG | ewp AG Affoltern | ewp AG Chur | ewp AG Effretikon | ewp AG Kloten | ewp AG Schwyz Altendorf | ewp AG Winterthur | ewp AG Zürich | ewp bucher dillier AG Aldorf | ewp bucher dillier AG Luzern | ewp bucher dillier AG Sarnen | ewp holding AG | EXA Executive Advisers AG | EXALOS AG | Excellent Personaldienstleistungen Baden AG | Excellent Personaldienstleistungen AG | exersuisse service AG | Exista AG | Experis AG | exTensio IT-Services AG | F. Hunziker + Co AG | F. Unger Ingenieurbüro AG | Fabric Frontline Zurich AG | Factum AG | Faigle Solutions AG | Fairpay GmbH | FairTime AG | Farnell AG | Farmer Consulting AG | faroTV GmbH | Fasching Treuhand | Fashion Cosmos AG | fask – tresch fire and safety konzepte | Fehr Advice & Partners AG | feigenwConsulting GmbH | FEIN Suisse AG | FELIX BERGER AG | Felix Neidhart Automobile AG | Felix Staub, Synthesis | Ferax Treuhand AG | Fernerher Reparatur Service AG | Fiat Group Automobiles Switzerland S.A. | FIATA | FIBAG AG | Fibevalor AG | Fidelio AG | FIDES Treasury Services AG | Fidis Finance (Suisse) SA | Fiege Logistik (Schweiz) AG Personalabteilung | FINAD AG | Financial EXPERT AG | Financial EXPERT Global AG | Finaport Asset Management AG | FINAPORT LTD. | Finarbit AG | Finass Reisen AG | Finro AG | FINSTONE AG | Finstone Information Technologies AG | Fintesco AG | FINTURICUM AG | Firminvest AG | First Equity Securities AG | Fischer Architekten | FISCHER CHEMICALS AG | FISCHER GLOBAL SERVICES LTD | Fisher Clinical Services GmbH | Fisker Automobile AG | Fläkt Woods Group AG | Flamco AG | Flexpro AG | Flex-Trade + Cie K. + E. Zingre | Fluoplast AG | Fluwcon AG | FMCC Finance, ZN Wallisellen der Volvo Auto Bank GmbH, Köln | Fontana Projects GmbH | Forbo International SA | Ford Motor Company (Switzerland) SA | Forever Living Products (Switzerland) GmbH | Formit Technologies AG | Formodruck AG | Frankonia AG | Franz AG Personalabteilung | Franz Carl Weber-Ludendo AG | Free Lanz IT GmbH | Frei & Partner Verbandsmanagement AG | Frei & Raich GmbH | Frei Patent-anwaltsbüro AG | Frei Verwaltungen AG | Freudenberg Simrit AG | Frey Pfister AG | Friederich Treuhand + Revisions AG | Fritz H.R. lic. oec. publ. Revisions AG | FRONIUS Schweiz AG | Frontwerks AG | Froriep Renggli Rechtsanwälte | Früh & Partner Vermögensverwaltung AG | Frutarom Schweiz AG | FTZ AG-Firmen Treuhand Zug | Fuchs-Movesa AG | Fujitsu Technology Solutions AG | Funny Hygiene AG | Furness Shipping Ltd | Furter + Co AG | G. Bianchi AG | G. Henauers Sohn AG | GABA Schweiz AG | GAF Gesellschaft zur Ausbildung von Führungskräften AG | Gaillood Asset Management AG | Gain Gesellschaft für angewandte Informatik AG | Galerie Andrea Caratsch AG | Galerie Bruno Bischofberger AG | Galerie Lelong Zürich Artig Ltd | Gallet Group AG | GameStop Schweiz GmbH | Garage Schurter AG | Garbini, Biedermann AG | Garep AG | Gate Gourmet Switzerland GmbH | GCK Lions Eishockey AG | GCKZSC Lions

Nachwuchs AG | GE Fleet Services AG | GE Healthcare Europe GmbH, Freiburg i. Br., ZN Schweiz (Oteltingen) | GEA Farm Technologies Suisse AG | Gebr. Böhler & Co Aktiengesellschaft | Gemperli AG | General Motors Suisse SA | Generali Personenversicherungen AG | Generations Forward AG | Genossenschaft mode schweiz, zentrum für den fachhandel | Genossenschaft VSG ASIG | Genossenschaft zum Baugarten vorm. Sparkasse der Stadt Zürich | Gerber Instruments AG | Gerber Invest & Consulting AG | Gertsch Electronic AG | Gesellschaft Mühle Tiefenbrunnen | GFE-MIR AG | GFS, W. Nagel | gfs-befragungsdienst | gfs-zürich, Markt- & Sozialforschung AG | Gherzi AG | Gherzi Engineering Zurich Ltd. | Gherzi Textil Organisation AG | Gihlandi Sauber Propre Clean GmbH | Gira Reinigung AG Facility Services | Givaudan Schweiz AG | Glattaler AG | Global Wood Technologies AG | Globaltalk GmbH | Glynwed AG | GM Software-Schulung, Gabriele Miesch | GMC Gantner Management Consulting | GMC-Instruments Schweiz AG | GMO Schweiz GmbH | GN ReSound AG | Gnehm + Notz Treuhand AG | go4work AG | Goal AG für Werbung und Public Relations | Goiano Produkte GmbH | Goldwyn Partners Group AG | Goloy GmbH | Gondrand International AG | Good Work AG | Goodlife Personal AG | Goodyear Dunlop Tires Suisse SA | Google Switzerland GmbH | Gothuey & Co | Gothuey & Partner GmbH | Götte & Freund, Rechtsanwälte | Gottfr. Hirtz AG | Granovo Accessores GmbH | Grant Thornton AG | Grant Thornton Consulting AG | Graphax AG | Gravenkamp Prepress GmbH | Greater Zurich Area AG | Grenaco GmbH | Greutert Peter, lic. oec. HSG, eidg. dipl. Bücherexperte VSB | Grimm Helbling Treuhandpartner AG | Grove 2 Glass Trading Services GmbH | Gruner + Jahr (Schweiz) AG | GSM Gear Spares & Maintenance AG | Guerbet AG | guido schilling ag | Günter Woyschak | Gyr Edelmetalle AG | H & P Beratungen AG | H. Bodmer & Co AG | H. Maeder AG | H. Schwarzenbach AG | Haari AG | Habconsult AG | Habegger AG | Hägeli Treuhand GmbH | Hamilton AG | Handelsagentur Eveline Christen | Hans Borner Unternehmensberatung | Hans H. Moser AG | Hans Knöpfel AG | Hans Kohler AG | Hans Sulser | Happy Babyworld AG | Hardturm AG | Hartweg AG | Harvey Nash AG | Hasler + Co AG, Schlieren | Hauptner-Instrumente GmbH | Hausamann + Moos AG | Hauseigentümergebund Schweiz | Hauser Consulting | Hausmann AG, Schweiz, Medizinal- und Sanitätsgeschäft, St. Gallen | Haussmann Treuhand AG | Havas Worldwide AG | Haya Schweiz AG | Hays (Schweiz) AG | Hch. Reimann AG | HDI-Gerling Industrie Versicherung AG, Hannover, Niederlassung Zürich | Heggeli & Co AG | Heidenhain Numerik AG | Heinrich Heine Handelsgesellschaft AG | Heinz & Co AG | Heinz G. Kunz Consulting | Heinzmann + Partner AG | Heko Seniorenbetreuung GmbH | Helbling Consulting & Research AG | Heliokopie AG | Helios Ventilatoren AG | Helly Hansen (Schweiz) AG | Helsana Versicherungen AG | Hemmi Kaffee AG | Hempel Special Metals AG | Herbert Lips AG | Hermann Kuhn Inhaber Urs Greuter | Hermes Süsstoff AG | Hermes Vermögensverwaltungs AG | Herotecta AG | Hertsch & Cie AG | Herzer Bruno A., Immobilien- und Bauberater | Hess Metalle AG | Hewlett-Packard (Schweiz) GmbH | Hewlett-Packard International GmbH | Hexagon Management + Beratung AG | HG COMMERCE Handelsgen. des Schweizerischen Baumeisterverbandes | Hibiag AG | HIESTAND SCHWEIZ AG | Hilti (Schweiz) AG | HIMEX TRADE GmbH | Hirt Institut AG | Hirzel.Neef.Schmid, Konsulenten AG | HIS Consultants AG | Hitachi Data Systems AG | Hitchman Roy C. AG, Unternehmensberatung | Hi-Tec-Support GmbH | HNW Capital Management AG | HNW Family Office AG | Hoffmann Beratungen | Hoffmann AG Zürich | Hogg Robinson Switzerland Ltd. | Homag (Schweiz) AG | Homberger & Strehle Rechtsanwälte | Honeywell AG | Hoppenstedt AG | Horizon Architektur + Bau AG | Horizon Immobilien AG | Hottinger Baldwin Messtechnik AG | Hoval AG | HR Associates AG | HRI Human Resources International AG | HRS TREPPENWERK AG | HR-Synergie GmbH | HTAG Hafner Treuhand AG | HUB Höltschi Unternehmensberatung | Huber & Partner Public Relations AG | Huber Hans J., dipl. Wirtschaftsprüfer | Hug Baustoffe AG | huggenberger fries Architekten AG ETH SIA | Humanis AG Zürich | Hyba AG | Hydro Building Systems AG | Hydroplant AG | HypothekenZentrum AG | HZ Hörmittelzentren AG | HZ Satellit GmbH | I. J. Martin & Co Ltd | IBAG Switzerland AG | IBM Research GmbH | IBM Schweiz AG | IBZ Industrie AG | ICLP Ltd. | ICM International AG | ICO Information Consulting Opfikon | Icontel AG | IET AG Information Engineering & Technology | IET Management AG | IFA Weiterbildung AG | IG PROJEKTE Roman Leins | igual & guggenheim gmbh | IM43 AG | IMASO AG | Imbach's Army and Jeans Shop AG | Immobilien AG Capitol | Immobilien Aktiengesellschaft 'Doso' | Immobilien Land & Leute GmbH | immoclass AG | IMMOPRO AG | Immorex AG | IMPAG AG | Impaq AG | IMPAQ Holding AG | Imperial Personal AG | Impuls-Line AG | IMT Masken und Teilmengen AG | Inceptus GmbH | Indexium AG | Indufer AG | INDUPRO AG | Infoplus AG | infoscero Inkasso AG | Infosystem AG, Wil | Infrareal AG | INGENIEUR- & PLANUNGSBÜRO BOGATZKI AG | Ingenieurbüro Dr. Matousek | Ingesa Oberland AG | Inikon AG | Inkometal AG | Innovativ S AG | inova Job AG | inova Personal AG | Inova Work AG | inpeek AG | Inprojekt Management AG | Inscena Systemische Beratung GmbH | insign GmbH | Inspiration AG | Instinet Europe Limited, London Zweigniederlassung Zürich | Institut für Humanistische Kunsttherapie AG | Institut Minerva Luzern AG | Institut Minerva Zürich AG | InterCard AG | InterCement AG | Interconsulta, Revisions- und Treuhand AG | Intercontrol AG | Interface A. Amrhein, Personalberatung für Informatik | Interface Schweiz GmbH | Interholco AG | InterimSolution AG | International Paper Switzerland GmbH | International Technidine Corporation ITC | International Textile Manufacturers Federation | Interoma AG | Interserv AG | Intertax Treuhand AG | Intertechno-Firag AG | Intrado AG | Intramangement AG | Intracservice, Liisa Staub-Laitinen | Intran Justitia AG | Invertag AG | Inverso Asset Management (Schweiz) AG | Investar AG | Invest'In Treuhand GmbH | Ipse AG | Isis Asset Management GmbH | Isler & Pedrazzini AG | Isler Annoncen AG | Isler-Consolis AG | ISLERIMPULS Dr. Kurt Isler Finanz- und betriebswirtschaftliche Beratung | Isofer AG | Isopublic AG | ISPartners Investment Solutions AG | ISS Bernasconi SA | ISS Pest Control AG | ISS Schweiz AG | ISS Security AG | ISW-Intersoft Zürich | itc consulting GmbH | itopia ag – corporate information technology | Itta AG | ITV Geomatik AG | IVD AG Institut für Vernetztes Denken | IVF HARTMANN AG | J. Dürstler & Co Aktiengesellschaft | J. Walter Thompson AG Gewerbehaus NOERD | J.H. Kunz Bautreuhand AG | Jacobs Holding AG | Jaermann & Stübi AG | Jäger Druck & Kopie | Jäggi Hörgeräte AG | JAGUAR LAND ROVER SCHWEIZ AG | Jakob Brauchli AG | JanineJordi Office Management | Jean Frei Revisions- und Treuhand AG | Jeannine Fedier Kolb Personalagentur | Jean-René Favre | Jet Aviation AG, Zweigniederlassung Zürich-Flughafen | JFA Azevedo AG | Job 3000 AG | Job Factory AG | Job Solution AG | JOBGROUP AG | Job-House Sommerhalder & Eichenberger | jobs.ch ag | Joker Personal AG | Jörmann AG | Josef Binkert AG | Jost Thoma Holding AG | JPC Holding AG | Jumo Mess- & Regeltechnik AG | K & P Management AG | K. Grütter AG | K. Maurer & Co AG | K. Müller AG | K.A. Blöchliger AG | Kaeser Kompressoren AG | Kaiser Data AG | Kaladent AG | Kalaidos Bildungsgruppe AG | Kalaidos Fachhochschule Gesundheit AG | Kalaidos Fachhochschule Wirtschaft AG | Kalaidos Holding AG | Kalaidos Liegenschaften AG | Kälin Transporte AG | Kälin, Trampe + Partner AG | Kanebo Cosmetics (Europe) SA | Kanne AG | KAPYFRACHT AG | Kardex AG | Kardex Systems AG | Karr AG | Karr Dental AG | Kästner Treuhand AG | Kaufmann Motoren AG | KCS Informationssysteme AG | Kellenberg Roll-Technik AG | Kellenberger & Walti Architekten AG für Architektur- und Baumanagement | Keller Doris Unternehmen | Keller Verpackungen AG | Kelly Services (Schweiz) AG | Kempf AG für chemische Industrie | KENDRIS AG | Kerry Logistics (Schweizerland) GmbH | kessler-vogel mbh human capital management | Keyser & Mackay, Amsterdam, Zweigniederlassung Zürich | Key-Tec AG | KIA Motors AG | Kids Extra Kindermöden AG | Kieliager & Gregorini AG | Kientzler Schweiz AG | Kimoto SA | Kinetic Worldwide Switzerland AG | Kinsmann Consulting GmbH | Kisag AG | Kisling AG | Kissling Wholesale GmbH | kitag kino-theater ag | KKL Treuhand-Gesellschaft AG | Klaus-Häberlin AG | Klemmfix (Schweiz) AG | Kletterzentrum Gaswerk AG | klingler consultants ag | Klinik Pyramide am See AG | Klüber Lubrication AG (Schweiz) | Klus Apotheke AG | KME (Suisse) SA | kmu-Krankenversicherung | Knight Giannella & Partner AG | Knowles GmbH | Knürr AG | Kobold Instruments AG | Koch marketing kommunikation ag | Koch Personalberatung | Koelliker Büroautomation AG | Koellmann AG | Koening Verbindungstechnik AG | Kohler Brigitte | Kohler Satz + Druck AG | Koller Treuhand AG | Komprag AG | Kone (Schweiz) AG | Köppl + Partner AG Public Affairs | Kornhaus Verwaltungen AG | Kosi Rubin-Sattler | KPMG AG | KPMG Personalvorsorge stiftung | KRAUTLI (SCHWEIZ) AG | KRM Service AG | KS Kadenschulen St. Gallen Zürich Basel AG | KSB Zürich AG | Kübler Heizöl AG | Kübler Holding AG | Kübler Immobilien AG | kubus architekten ag | Kuhn Treuhand AG | Kühne + Nagel AG | Kümmin Medien Design GmbH | Kunz Fritz, Papeterie, Büromaschinen, Künzli, ihr externes Personalbüro | Kuoni Reisen AG | Kurt Brügger Architektur GmbH | Kurt Herzig AG, Zürich | KV Zürich Business School | KW+P AG | KWINTET SCHWEIZ AG | L-InfoFit Leblé & Leblé | L. Gachnang | L. Meili & Co AG | La Bella Consulting | La Prairie Group AG | Labor Veritas AG | Laboratoire Biosthetique SA | Labulit AG | lambda CAPITAL GROUP AG | Lamprecht Transport AG | Landolt-Arbenz AG | Lanit AG, Nachfolger Huber + Co | LANTER RECHTSANWÄLTE | Lanz & Partner Treuhand AG | LÄSSER Teppich- und Polsterreinigung AG | LATELITIN AG | Lauffer & Frischknecht | Lautenschlager Treuhand AG | LAW IN CONTEXT PTE.LTD, Singapore, Zurich Branch | LCC Consulting AG | Lease Plan (Schweiz) AG | Ledermann Immobilien AG | Lentjes Consulting | Lenz & Staehelin | Lenz Investments Zürich GmbH | LENZINGER GMBH | Lenzlinger Söhne AG | Lernpraxis AG | Lernstudio Zürich AG | Les Ambassadeurs AG | Leutwyler Dienstleistungen AG | Lexmark (Schweiz) AG | LGT Schloss Freudenfels AG | Lichthalle AG | Liguster Treuhand- und Verwaltungs-AG | Limex Handels GmbH | Linde Lansing Fördertechnik AG | LISCR S.A. | Livit AG | LIWAG, Industrieofenbau und Wärmetechnik AG | Lloyd's, London, Zweigniederlassung Zürich | Locher & Partner Informatik und Projektmanagement AG | Locher AG Zürich | Locher Haufi & Partner AG | Logista Management AG | Logos Lehrerteam GmbH | Lohaco AG | Lokalinfo AG | Lombard, Odier, Darier, Hentsch & Cie | Löweneck Finanz und Immobilien AG | LSC Lernstudio Tamins Chur AG | LTN Precision Products GmbH | LTV Gelbe Seiten AG | Lüchinger + Schmid AG, Eier & Eiprodukte | Lucia Bleuler Image Management GmbH | Ludwig Buchwald AG | Ludwig Institut für Krebsforschung AG | LUDWIG STAHL AG | Lukas Hüni AG | Lungenliga Zürich | Lustenberger Glas & Partner | Lüthy + Stocker AG | Luzi AG | Lyreco Switzerland AG | M + Q Granit AG | M + Q Rokin AG in Liquidation | M + W Personalberatung G. C. M. Monti, lic.iur. | M. Rubinfeld, Inhaber Oskar Rubinfeld AG | M.F. Hügler AG | MAAG Music & Art AG | Maagtechnic Bereich der Dätwyler Schweiz AG | Maccione Immobilien AG | Madarex AG | Mäder & Co AG | Maerz Ofenbau AG | Magdalena Ernst Fashion | Mahler + Nussold AG | Mahr AG | Malifiance AG | Malcizio AG, HCl F405 | Man Capital Markets AG | Man Corporate Services (Switzerland) GmbH | Man Investments (CH) AG | Man Investments (Luxembourg), S.A., Luxembourg, ZN Pfäffikon SZ | Man Investments AG Finance | Management Ger Lauser | MANE-IV, Martin Neuschwander | Manpower AG, Zweigniederlassung Zürich | Manpower SA | Manta Reisen AG | Mantrade Fördertechnik AG | Marcel Thoma ThoMaPro Management & Projekte | Marcimmo AG | Marengo AG | Maria Schweizer AG | Marinello AG | Mario Nicolo AG | Marion Wagner AG für Markt- und Mediaanalysen | Markan AG | Markem-Imaje AG | MARKENPLAN AG | Markus Züri | Marti AG, Bauunternehmung | Martin Engineering AG | Martin Möhr, Immobilienberatung | Martin Schneider Unternehmensberatung GmbH | Master Management AG | MAT TRANSPORT AG | Maurer + Salzmann AG | Max Roth-Kippe AG | Maxmakers AG | Maya Kitchen Consulting GmbH | MB Marketing Beratung Bruno Camenzind | MBA AG | MBO Holding AG | MBS Werbung Promotion PR H. & M. Buchs-Sägesser | MBT AG | MBV AG Mikrobiologie und Bioanalytik | McCann Erickson SA | MDI Consultancy Services AG | MEDA Pharma GmbH | Medena AG | Mediae:cia Switzerland AG | Medidor AG | Medien & Medizin Verlag MMV AG | megaron Management AG | Meier & Partner Immobilien und Verwaltungen AG | Meier + Steinauer Partner AG | Meiko (Suisse) AG | Meister Abrasives AG | Meister Uhren AG | Menthe Management GmbH in Liquidation | Meritor Aftermarket Switzerland AG | Merosa AG | MESATEC technische Produkte AG | Metabo (Schweiz) AG | METTLER-TOLEDO INTERNATIONAL INC., | Mettler-Toledo AG | Metzger-Versicherungen, Verband Schweiz, Metzgermeister | Mexx Switzerland AG | MHZ Hachtel & Co AG | Mibag AG | MIBAG Property + Facility Management AG | Micro Elektronik Grosshandel AG | Micro Focus AG | Micro Laubscher Schweiz AG | Micro Mobility Systems AG | MICROS-Fidelio Suisse AG | Migros-Genossenschafts-Bund | Miki M. Muslimovic Transport und Palettenwerk AG | Millbrook Pictures AG | MindShare AG | Minerva Schulen Basel AG | Minerva Schulen Nordwestschweiz AG | Minimax AG | Minova AG | Minoque AG | MitKap AG | Mittelland-Personal AG | MIV Asset Management AG | Miwa Verwaltungen AG | MK Illumination AG | MM & B Media Agentur AG | MM Automobile Schweiz AG | MMC Finance AG | MME Partners | Mobiliana Ufficio AG | Mobiliana, René Stamm | Modeagentur Ursula Baumeier | Modissa AG | Moretti Vorsorge Management AG | MOSAIK Consulting GmbH | Mössinger Real Estate AG | MOTIP DUPLI AG | Motoren und Antriebe AG | Motorola Mobility Switzerland GmbH | Movis AG | MSD Animal Health GmbH | msg systems ag | MTF Data AG | Mühlemann & Popp Online Media AG | Müller & Partner Unternehmens- und Personalberatung | Müller Media & Service AG | Multilease AG | MURALTO INNENEINRICHTUNGEN AG | Muriel Zahn – ihr externes Personalbüro | Murotex AG | Musik Hug AG | Mylan GmbH | Mythen Treuhand- und Verwaltungen AG Zürich | Neef Berke Dr. H.C., Finanz- und Wirtschaftsberatung | Nacora Insurance Brokers AG | NAKAMA Solutions AG | Natco AG Internationale Transporte | NC Gürtler AG | NCR (SCHWEIZ) GmbH | Nefber Immobilien | Neidhardt + Schön Group AG | nemensis ag | Nemeth Invest AG | Nemetschek Allplan Schweiz AG | Neo Maison Planzer Transports SA | Neo Planzer Logistik AG | Neo Ruckstuhl Transport AG | Neo Schönholzer Transport AG | Neo Senn Transport AG | Neo TZ AG | Neo Ulmerumzug AG | Neo Wespe Transport AG | Nesotec GmbH | Net – Team AG | Net-Breeze GmbH | Netmap AG | netspring gmbh | Neuco AG | Neue Zürcher Zeitung AG Verlagdirektion | Neukom Electronic AG | New Media Entertainment AG | NEWTEC Electronic AG | nexellent AG | Next AG für Kommunikation | Next Work AG | NGC International, Inc. Wilmington (Delaware) – Zurich Branch Office | Niedax EBO Schweiz AG | Niederer Kraft & Frey AG | Niedermann Rechtsanwälte, Dr. Marco Niedermann | Nievergelt Papeterie | Nikon AG | NIKU Media AG | Nimbus Kunst & Bücher AG | Nissan Center Europe GmbH (Brüthli), ZN Udorf | NNIT Switzerland AG | Nobel Biocare Holding AG | Nobel Biocare Management AG | Nobel Biocare Services AG | nora flooring systems ag | Norbert M. Steinbrecher AG | Nordkap AG | Noser Light AG | Nova Traffic AG | Novakovic & Partner AG | NOVALTUS AG | Novantino AG | Novidarte Special Promotion GmbH | Novitronic AG | Novo Nordisk FemCare AG | Novo Nordisk Hämophilie Stiftung | Novo Nordisk Health Care AG | Novo Nordisk Pharma AG | Novo Nordisk Region Europe A/S, Gladsaxe, Zweigniederlassung Zürich | Novo Nordisk Region International Operations A/S, Gladsaxe, ZN Zürich | Novomatic Casino AG | noxAurum GmbH Coaching & Training | NOZAG AG | NSBIV AG | Nussbaumer & Partner Aktiengesellschaft | NWL Switzerland AG | O. Bruno SA, Agence Maritime | OBC Suisse (Airgate) AG | OBC Suisse AG | Oberhänsli Kurier AG | Oberhänsli Satz + Druck | Oberland-Apotheke, Wilhelm & Haller Schmucki | objtec GmbH | Oco Otoplastisches Centrum GmbH | Och Sport AG | OFFAG Management Services AG | Officimedia AG | OFRAG Vertriebsgesellschaft | Ofrex AG | Ogilvy & Mather AG | OgilvyOne AG | Ohaus Europe GmbH | Ojo de Agua – Weinkontor GmbH | OK Digitaldruck AG | OK Druck (Wiedikon) AG | OK Druck Seefeld AG | OK Haller Druck AG | Olympus Schweiz AG | OMEGA AG | OMIS AG | Omnicom Media Group Schweiz AG | OMPLEX AG | One Marketing Services AG | One Stop AG für Kommunikation | Online USV-Systeme AG | Opera AG | OPO Oeschger AG | Optimo Service AG | Oracle Software (Schweiz) GmbH | Orange Business Switzerland AG | ORBIS Executive Search AG | Orell Füssli Wirtschaftsinformationen AG | Orell Füssli Sicherheitsdruck AG | Orell Füssli Buchhandlungs AG | Orell Füssli Dienstleistungen AG | Orell Füssli Verlags AG | Orgamat AG | Oridis AG | ORO CLEAN CHEMIE AG | ORS SERVICE AG | ORTAG AG | Osec | OSP Organisation für spezialisierte Personaldienstleistungen AG | OSRAM AG | Osterwalder Zürich AG | Otschweizerische Treuhand Zürich AG | Oswald Boll AG | Ottogono Interieur AG | Otto & Joh. Honegger AG | Otto Fischer AG | OX Service AG | P & I Personal & Informatik AG | PADI EUROPE AG | Padma AG | PAH Switzerland GmbH | Panorama Immobilien- & Garage AG & Garage AG | Papeterie Schmid Nachf. Thedy Fritz | PARCO Aktiengesellschaft | Parfumerie Osswald AG | Parfums Christian Dior AG | Parkhaus Messe Zürich AG | Parkhaus Opéra AG | PARO BVV AG | PAS Pure Air Systems AG | Pasito – Fricker AG | Pathé Films AG | Paul Forrer AG | Pedolin Treuhand- und Revisionsgesellschaft GmbH | Peek GmbH Filmproduktion | Pemba Credit Advisers | Pensionskasse der Tamedia AG | Pensionskasse SHP | Pere Team GmbH | perfect job ag | Performance Ortho GmbH | Permed AG | Peromatic GmbH | Persearch AG | Personalvorsorge stiftung der Helsana Versicherungen AG | Pestalozzi + Co AG | Peter Droz AG, Werbeagentur BSW | Peter Geisser pege Bauplanung | Peter Hirt GmbH | Peter Keck AG | Peter Leuthold AG für Wirtschaftsprüfung und Beratung | Peter Muraro AG | Peter Müri, Training + Beratung | Peter Walz, Autoatlerei | Petroplast Produktions AG | PetroplastVinora AG | Pewateron AG | PFB Privatfinanzberatung AG | Pfeiffer Vacuum (Schweiz) AG | Pfenniger Stahl AG | Pfister + Koller, Architekturbüro und Verwaltungen, AG | Pfister Kugler und Partner GmbH | Pfister Treuhand AG | Pfizer AG | Phanar ASSET Management AG | Philatelle Walter AG | Phonex AG | Photoglob AG | Physiotherapie Kloten Vielsäcker | Picnic Gourmondo AG | Pictet et Cie, succursale de Zurich | Pill Horgen GmbH | Piller Immobilien | Pitney Bowes (Switzerland) AG | PKE Pensionskasse Energie | PKZ Burger-Kebl & Co AG | Planova Human Capital AG | Planzer Familienholding AG | Planzer Holding AG | Planzer Immobilien AG | Planzer Informatik AG | Planzer Italia AG | Planzer Support AG | Polo Reisen AG | Polymed Medical Center AG | Poly-Rapid AG | POLYSYS AG | Polytechna AG | Polytrop GmbH | Pommel AG | Poolside AG | Power-One AG | PPG Auto Refinish AG | PPM Personal Projekt Management GmbH | Prägebüro GmbH | PRÄGER DREIFUSS AG | Preform (Schweiz) AG | Present-Service Ullrich & Co | PricewaterhouseCoopers AG | PrimaTech AG | PrimeNet Communications AG | Primus Communications GmbH | Primus Property AG | Primus Verlag AG | Print Assist AG | Prisma Informatik AG | Privat Treuhand- und Verwaltungen AG, Zürich | Private Finance, AG für Finanzplanungen und Vermögensanlagen | Privatschule Logartis AG | Pro Auditio Zürich,

Organisation für Menschen mit Hörproblemen | Pro Saldo Treuhand AG | Proditex AG | Professionelle Personalberatungen AG | Proffi Office GmbH | Profimed AG | Profundia AG | Profunda Investment AG | ProMinent Dosiertechnik AG | Promocom Group GmbH | Promont AG | PROMOT AG | Proxima Immobilien-AG | prospective media services pms AG | Protectas SA | PRS Services AG | Prüfmaschinen AG | Prüfing | PRZ Peter Ritter | PS & Partner AG | Publicitas Publimag AG | Publicitas S.A. Zweigniederlassung Publicconnect | Publicon Werbe AG | pureology ag | pwb.baechtiger ag | PWZ AG | PZ Personalberatung Zürich GmbH | Q Quadrax AG | Qualidata Treuhand AG | Quali-Night AG | Qualurance Holding AG | QUALITY TREUHAND AG | Quarz AG | QUBUS Management AG | Quenzod Glas AG | QuoDatis AG | R. Canzian, Education & Media | R. Fischbacher AG Metalle | R.A. Böhmer Consulting | R.A. Egli & Co, Patentanwälte | Racket Sport AG | Radio 24 AG | Radio Medien AG | Radio-Television Staeger AG | raebur education ag | Rahm-Immobilien AG | Rahn & Co | Rahn AG | Rainbow Textil AG | Randstad (Schweiz) AG | Ranger Switzerland GmbH | raumprodukt gmbh | Rauser Handelsfirma | rbc Solutions AG | RB-Treuhand, Ruth Blaser | RCI Finance SA | REAL Personal Werner Blumer AG | Realisator AG | Reber Rechtsanwälte | Rebex AG | RECO electronic ag | Reconn Electronic AG | Recontas Treuhand AG | Rectus Treuhand AG | REFIDAR MOORE STEPHENS AG | Reinhart Capital | Reinroof AG in Liquidation | Reise-Treuhand AG | Reitsportanlage Brunegg GmbH | Relianz AG | REMA Versicherungen-Treuhand AG | RENAULT SUISSE SA | René Faigle AG | Reno Treuhand AG | Rent a person Beratungen AG | Reprosan Group AG | RESINEX SWITZERLAND AG | Retail Operating Company Schweiz GmbH | Reuters Transaction Services Limited, Londres succursale de Collonge-Bellerive | Reutimann Executive Search AG | Revinova Treuhand AG | REVIVAL Consulting AG | Revor AG, Treuhand- & Revisionsgesellschaft | RFM GmbH | Rheintal-Garage Chur AG | Rhombus Partner Immobilien AG | RHR Consulting AG | Riethmüller AG | RIHAG Rieder Handels AG | RIMAS Risk Management Consulting und Services AG | Ris Partner Treuhand AG | Rissler Informatik GmbH | RM Accessoires GmbH | Robert Aebi AG | ROBERT FREY CONSULTING | Robert Müller Unternehmensberatung | Robotec – Schomburg AG Systembaustoffe | Robt. Schwarzenbach & Co AG | Rochat GmbH | Rodenstock (Schweiz) AG | Rogivue Asset Management AG | Roland Berger AG | Rontex, Ronny D. Justitz | Roos Engineering AG | Rosen Werbung Inhaber Hermann + Iris Rosen | Rosenbauer Schweiz AG | Rossier, Mari & Associates AG | Rotary International | Rotima AG | Rotronic AG | Rovi Treuhand AG | RoViTec GmbH | RR Donnelley Document Solutions (Schweiz) GmbH | Rubag | Rubeli Partner Public Relations AG | Ruedi Bossi Steuerrechtspraxis | Rüegger Soft AG | RUEPP & Partner Diätetik AG | Ruf Lanz Werbeagentur AG | Rüsich Treuhand AG | Rutronik Elektronische Bauelemente AG | S. + C. Mariani Früchte & Gemüse en gros | S. Baiker | S. Oliver Vertriebs AG | S+C Unternehmensberatung AG | SAAR-STAHL AG | SALMANN INVESTMENT MANAGEMENT AG | SAM Indexes GmbH | SAM Private Equity AG | SAM Sustainable Asset Management AG | SANFRUT AG | SANTIS AG | SANTIS Training AG | Sauter Edelstahl AG | Sauterco AG | SBS Schweizerische Bibliothek für Blinde, Seh- und Lesebehinderte AG | SC Johnson GmbH | SCALA TREUHAND AG | Scana Lebensmittel AG | Scania Schweiz AG | SCHAEFFER & PARTNER Personal Management GmbH | Schaeppi Grundstücke Verwaltungen Kollektivgesellschaft | SCHAEFERER & COMPANY | Schäppi Treuhand AG | Schärer + Kunz AG | Schenker Schweiz AG | Scherrer & Partner Investment Management AG | Scheu Piano-Service GmbH | schilling partners ag | Schiltknecht Messtechnik AG | Schlatter Management Consulting | Schlossberg Boutique AG | Schlossberg Textil AG | Schlumpf AG Holzwerkstoffe | Schmid Bagdasarjanz Partner AG bei Dr. Verena Schmid Bagdasarjanz | Schmid und Zoller Enterprise GmbH | Schmidlin AG | schminckbar (schweiz) ag | Schneider & Cie AG Internationale Transporte | Schneider und Partner Treuhand AG | Schneidinger AG | schneiter meier AG | Schober Direct Media AG | Schober Information Group (Schweiz) AG | Schoch und Partner Unternehmensführung | SCHOELLKOPF AG | Schoenenberger AG | Schönmann AG | Schotec AG | Schuler Financial Consulting GmbH | Schunk AG | Schütz Rechtsanwälte | Schütze Immobilien AG | Schwarzmann & Binkert Rechtsanwälte | Schweizerischer Arbeitgeberverband | Schweizerische Mobiliar Versicherungsgesellschaft, GA Zürich, Arthur H. Bär | Schweizerischer Spendenhilfsdienst Marcel Gantenbein | Schweizerischer Verband der Strassen- und Verkehrsfachleute VSS | Schweizerischer Versicherungsverband | Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik | Schweizer Neuschwander & Partner | Schweizer Weinhandelskontrolle | Schweizer Werbeauftraggeber (SWA) | Schweizerische Textilfachschule | Schweizerischer Kosmetik- und Waschmittelverband SKW | Schweizerzeit Verlags AG | Schwenk Baustoffe AG | SCM Strategic Capital Management AG | Scoach Schweiz AG | SCS Swiss Computer Services AG | Sedax AG | Seiler Treuhand AG | Seiler-Scheidegger Dental Team | Seletchemie AG | Selemf AG | Senn Büröplanung AG | Sennest AG | Sennheiser Innovation (Schweiz) AG | Sensirion AG | Sensor Marketing AG | Sercon AG Services & Consulting | Service Reama AG | SESTO AG | SET Swiss Energy Trading AG | Seyffer CWCW AG | SF-Filter AG | S-FinaCons, Urs M. Schlöpfer | SFK Schule für Förderkurse Zürich AG | Sharp Electronics (Schweiz) AG | SHL AG | Sibler AG | Sicovent AG | Siegfried Kahn Trading AG | Siemens Audiologie AG | Siemens Schweiz AG | SIF Schweizerisches Institut für Finanzausbildungen AG | Signer Titanium AG | Sika Schweiz AG | Silent AG | Silvia Briggen AG | Silvino AG | Silvio Zortea | Simmen Treuhand AG | Simon Berger Treuhand GmbH | Simplex Electronic AG | Sipro Siederprodukte AG | Sirius Internationalen Försäkringsaktiebolag, Stockholm, Zurich Branch | SIS Swiss International Schools Holding AG | SIS Swiss International School Schönenwerd AG | SIS Swiss International Schools Schweiz AG | Siteco Schweiz AG | SIX Financial Information AG | SIX Group Services AG | SIX Interbank Clearing AG | SIX Management AG | SIX Payment Services AG | SIX SAG AG | SIX SIS AG | SIX Swiss Exchange AG | SIX Systems AG | SIX Terravis AG | SIX x-clear AG | SKF (Schweiz) AG | Skidata (Schweiz) AG | Sky jet AG | Skymos AG | SM Handels AG | SmartBrain SA | SMC Computer AG | SMC Pneumatik AG | SM-Heag Klimatechnik AG | SNP (Schweiz) AG | SOCAR Energy Switzerland GmbH | socialNET GmbH | Sodimars AG | Solcept AG | Solexperts AG | SolidSolutions AG | Solis AG | Solution Providers Holding AG | Solution Providers Schweiz AG | SONAG Service AG | Sondor Export AG | Sony Mobile Communications International AB, Lund (Schweden) | Soprema AG | Sourire en Soie AG | southern tour gmbh | Souvena AG | Spaeter Nänikon AG | Spälti AG | Spälti Consulting | SpanSet AG | Spatz Camping Hans Behrmann AG | Speckert & Klein AG | Specto Consulting AG | SPEDLOGSWISS Zürich | Spider Network AG | Spiess Trading AG | Spigrag AG | Spillmann / Felsler / Leo Burnett AG | Spirax Sarco AG | Spörri AG | Spörri-Vetterli & Co AG | Sprecher Elektro-Beteiligungen AG | Springer Transport Media Schweiz GmbH | SRZ Sprachreisezentrale AG | SSI Investment AG | SSI Wealth Management AG | Stadt-Anzeiger Opfikon/Glattbrugg AG | Staerle & Nagler AG | Staffel Druck AG | Stahel & Co AG, Rämismühle | STAHELPARTNER Werbeagentur AG | Stahl + Metall AG | Stahl-Contor AG | Stahlton AG | Stallgerenes AG | Start People SA | Stebler AG, Vermögensverwaltung | Steiger Engineering AG | STEIGER INDUSTRIAL & CO | Steinbeck Holding AG | Steiner AG | Steiner Hans und Hanspeter Inhaber Hanspeter Steiner | Steiner Immobilien Management AG | Steiner Leuthold Angela | Stellen-Express Zürich AG | STEP Solver Team für die Entwicklung von Personal AG in Liquidation | Steuer-Bilanz-Treuhand AG | stewards.ch personal ag | Stiftung Albisbrunn | Stiftung Arcoidis | Stiftung Generationen-Dialog | Stiftung Kalaidos Fachhochschule | Stiftung Wirtschaftsinformatikschule Schweiz WISS | Stiftung zur Erhaltung von preisgünstigen Wohn- und Gewerberäumen | Stihl Vertriebs AG | Stöhliker AG | Stone Connection AG | Stotz & Co AG | Stotz Decor AG | Stoxx AG | Strässlé Consulting & Marketing | Strategic Alliances Financial Services AG | Straub Werke AG | Sträuli Sport & Mode AG | Strebel Becker Partner AG | Strickler & Winhofer GmbH | Strittmatter GmbH | STRUBA GUMMI AG | Stucky Holzprofileisten AG | STUMP + PARTNER BERATUNGEN UND GENERALPLANUNG | Stutz & Partner Personaldienstleistungen GmbH | Stutzer & Co AG | SUBARU SCHWEIZ AG | Süd-Nord Immobilienmanagement AG | SuitArt AG | Sulake Switzerland GmbH | Sun Chemical AG | Suncom Consult SA | Sunflower Foundation | Supracolor Versand – Service AG | Suprag AG | SurfPoint AG | Sustainable Consulting Group | SUZUKI AUTOMOBILE SCHWEIZ AG | SV (Schweiz) AG | SVS & Partner AG | Swarovski Brand License AG | Swarovski Crystal Online AG | Swarovski Immobilien AG | Swiss Businesspress SA | Swiss Casinos Services AG | Swiss Casinos Zürich AG Michael Favrod | Swiss Financial Services AG | Swiss Insurance & Financial Advisors (SIFA) GmbH | Swiss Management, Morandi Edoardo | Swiss Quality Broker AG Persönlich/Vertraulich | Swiss Servicepool AG | Swiss-American Chamber of Commerce | swissbrain gmbh | Swisscanto Asset Management AG | Swissscard AECs AG | Swisssgas Schweizerische AG für Erdgas | Swiss AG | SwissImmo-Invest AG | SwissImmoInvest 1. Wengert & Co Sachwert-Beteiligung | SwissInterTax AG | swissloxx Technical Products Yvonne Allemann | Swissslux AG | swisspartners Investment Network AG | swisspartners Wealth Management AG | swissstaffing | swiss-support.net GmbH | Swisstool AG | SWISSVAX AG | SWSTech AG | Synmedic AG | Syntax Uebersetzungen AG | Sysprint AG | tabletop ag | Taff Tool AG | Tagblatt der Stadt Zürich AG | TalkTalk Telecom GmbH | Tamedia AG | Tanner Oel AG | Tantronic AG | Tappolet & Partner | Targetti Poulsen Switzerland AG | Tata Consultancy Services Switzerland Ltd | TAV Tagliolin-Arbeits-Vermittlung Zürcher Oberland | TAX ADVISORS & ASSOCIATES AG | TAX EXPERT INTERNATIONAL AG | Taxi 444 AG | TC Training Center Wettingen AG | Tebo AG | Tecalto AG | Techem (Schweiz) AG | TecMec AG | Tegro AG | Teclub AG | TEMPartner GmbH | Tempobrain AG | Temporo Personal Winterthur GmbH | Temporo Personal Zürich-Oerlikon GmbH | Tenalis AG | Tenevo AG | Tentazioni, Anna Ledermann | Tephra R. Füllemann | Teppichgalerie Paul Cartier AG | Terlinden Management AG | Terlinden Textilpflege AG | TESMAG AG | Tessaro AG | Testex | TEXIMP SA | Th. Willy AG Auto-Zentrum, Schlieren | The Boston Consulting Group Holding AG | The Boston Consulting Group AG (Switzerland) | THE CRUISE LINE AG | the flying Mac, Geri Gugger | the Generation Media AG | Theres' Kochparadies GmbH | Thomson Consulting AG | Thomson Reuters (Markets) SA Zweigniederlassung Zürich | Thomson Reuters (Markets) SA | Thouvenin Rechtsanwälte & Partner | ThyssenKrupp Materials Schweiz AG | ti&m AG | ti&m products AG | ti&m services AG | Tigers AG | Tilco AG | Tilla Theus und Partner AG | Time Model Agency Ltd | Time-Job AG, Personalberatung | Tisch, Bank Stuhl & Co AG | TiSui Minder Tienda Suiza Medellin | TK Architekten AG | TK Liegenschaften Management AG | TM Transport & Management Holding AG | TMC Fashion Square AG | Tom Talent Management AG | TonART Jürg Dähler | Top Care GmbH | TOPIFCILM AG | topwork ag | Toshiba Europe GmbH, Neuss/Rhein (D), Zweigniederlassung Volketswil | Toshiba Medical Systems AG | TOSHIBA TEC SWITZERLAND AG | Total Petrochemicals & Refining SA/NV, Brüssel, Zweigniederlassung Zürich | Touchdown Relocation Services AG | Towers Watson Pennsylvania Inc., Philadelphia, Zweigniederlassung Zürich | Toyota AG | Toyota Material Handling Schweiz AG | Trabeco AG | Traco Holding Aktiengesellschaft | Trägerverein bke Bildungszentrum Kinderbetreuung | Transcontag AG | Translingua AG | Transorga Food AG | Transorga Trading AG | Trauffer-Protecting AG | Travac Business Travel AG | Traverse Limousine Service Ltd | Treffpunkt-Verlag AG | Trefil AG | Trendform AG | trendpersonal ag | Tresta-Treuhand AG | TREUCO AG | Treuhand EXPERT AG | Treuhand EXPERT Global AG | Treureva AG | Trevin AG Audit | Trevin AG Consulting | Trevin AG Treuhand | Triaxis Trust AG | Trident Corporate Services AG | Trigma AG | Trigon AG multimediale Kommunikation | Trilux AG | Triple Q Finanz AG | Trisag AG | Trivarga AG | Troesch Scheidegger Werner AG | Tschudin & Schneider, Inhaber M. Bruhin AG | TSH People GmbH | Turaz Global TRM S.à.r.l., Luxemburg Zweigniederlassung Zürich | Turimed AG | Turnus Film AG | TVS Textilverband Schweiz | Tysa Holding SA | U. De Boni, Verpackungsberatung | Uasons GmbH | UBS Community Affairs und Stiftungen Schweiz | UBV Lanz AG | Ueli Renz | UIKER Antriebsbauelemente AG | UMB AG | uniQconsulting ag | uniQservice ag | Unisys (Schweiz) AG | United Seals GmbH Dichtungstechnik | Univar AG | Universal Pictures International Switzerland GmbH | Uniwork AG | UPM AG | Urs Bürki Dienstleistungen GmbH | Urs Osterwalder Beratung, Coaching und Schulung | Urs Zweifel Oenologie | US Tax & Financial Services Sàrl | USP Partner AG | UTI Logistics (Switzerland) AG | Utonova AG | Utonova Holding AG | V.D.S. INVESTMENT GROUP AG | Valérie Grüninger Art Direction/Grafik | ValueFirst Management Consulting Ltd. | ValueImmo Services GmbH | Vanotti & Partner | Vapor AG | Varipack AG | Vector communications | Vektor AG | Verardi Asset Management AG | Verband der Schweiz, Zellstoff-, Papier- und Kartonindustrie | Verband Schweiz, Philatelistenvereine | Verein für Grossveranstaltungen des LCZ | Verein Läbersrum | Verein OceanCare | Verein PRS PET-Recycling Schweiz | Verlag Finanz und Wirtschaft AG | Verweilzeit AG | Vetropack Holding AG | Vetsch Treuhand | Vibbek AG | Vicina Verwaltungen AG | Viktor Meier-Huser, dipl. Wirtschaftsprüfer | VISA HANDLING SERVICES GmbH | Viseca Card Services SA | VISOPTA AG | Vitakraft AG | VIVA Treuhand AG | Vivaia AG | Vizeum Switzerland AG | vizio gmbh | VLZ GmbH in Liquidation | VOEHRINGER AG | voestalpine Schweiz GmbH | Volkswagen Versicherungsdienst AG | von Arx Engineering Management Consulting AG | Vorsorge Partner AG | VZ Asset Management AG | VZ Depotbank AG | VZ Holding AG | VZ Insurance Services AG | VZ Portfolio Services AG | VZ Vermögenszentrum AG | VZ Versicherungszentrum AG | W&W Holding AG | W. Kühnis und Partner Versicherungsmanagement | W. Kündig & Cie AG | W. Rebmann & Co | Wagner Eichin Martina, Rechtsanwältin | Wagner Patent AG | Wahl & Lehmann AG | Walche Revisionsgesellschaft AG | Walo Bertschinger AG | Walser Consulting AG | Walser Vorsorge AG | Walter (Schweiz) AG | Walter Huber Hottingerplatz AG | Walter Leisinger AG | Walter Looser AG | Walter Meier (Fertigungslösungen) AG | Walter Meier (Klima Schweiz) AG Personalwesen | Walter Meier (Services) AG | Walter Meier (Tool) AG | Walter Meier AG | Walter Rhyner AG | Walter Schmid AG | walter services Swiss AG | Walter Vogel Chaussures AG | Warner Bros. (Transatlantic), Inc., City of Dover (Delaware, USA) | Waser & Co. AG | Waser Shop AG | Wassner AG | Weber Harbeke Partners Werbeagentur AG | Wehrli Gruppe AG | Weidmann & Sohn | Weidmann & Sohn AG | WEIDMANNPARTNER AG | WEKA Business Media AG | Wellington Partners Advisory AG | Weltri & Co AG | Welti-Furrer AG | Welti-Furrer Fine Art AG | Wemf AG für Werbemedienforschung | WEPLA AG | Werbeagentur Knaus & Knaus BSW AG | Werit (Schweiz) AG | Werner M. Wolf AG | Wetrok AG | WHS Holding AG | Widder 7 AG | Wieland & Oertli AG | Wigarte Immobilien AG | Wild Schnyder AG | Wild Schnyder Rechtsanwälte | Willi Möller AG | Willy-Gruppe AG | Wincor Nixdorf AG | Winkreative AG | Wirth Treuhand AG | Witzany Consulting | WMF Schweiz AG | WMPartners Vermögensverwaltungs AG | Wobmann Treuhand Consulting GmbH | Wohnbau Flüppe AG | Wolfseher und Partner AG | WPI Immobilienberatung AG | WSA Office Project AG | Wüest & Partner AG | Würth Finance International B.V., Amsterdam, Künzli/Zürich Branch | Würth Financial Services AG | Xi The Company AG | XBF Xperteam Business Finance AG | Xerox AG | Yachtech AG | youngculture AG | Zagoda AG | Zahlenflair Treuhand AG | Zahntechnik Trachler AG | zahnzimmermannfankhauser creative projects ag | Zaugg Medical GmbH | ZBM AG | Zellweg AG | Zellweger Güttinger AG | Zenhäusern & Partner AG Unternehmensberatung für Öffentlichkeitsarbeit | Zenithotimedia AG | ZENTOS AG | Zetes AutoID Systems AG | ZFU – Zentrum für Unternehmensführung AG | ZGP Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement | ZH-Akkord Personal AG | Ziegler (Schweiz) AG | Zihlmann P. Investment Management AG | Zimmerli & Partner AG | Zimmerli Trademarks AG | Zimmerli, Wagner & Partner AG | Zimstern GmbH | Zinniker AG Uhren Schmuck Chronometrie Juwelen | ZM Zett-Meyer AG | ZO Finanz GmbH | ZOGG Treuhandbüro GmbH | Zolligenter Schambeck AG | Zollinger Hair GmbH | Züblin Firesafe AG | Züblin Immobilien Management AG | Zumtobel Licht AG | Zumtobel Pool AG | Zürcher Freilager AG | Zürcher Handelskammer | Zürcher Kantonalbank | Zürcher Lagerhaus AG | Zürcher Orientteppich Zentrum AG | Zürcher Regionalzeitung AG, SAD, WE-PSA | Zürichsee Medien AG | Zurmott Madison Management AG | Zurserv GmbH | ZVG Zürcher Verwaltungen-gesellschaft Klett & Co | Zweifel & Co. AG | Zweifel Chips & Snacks Holding AG | Zweifel GD AG | Zweifel Holding AG | Zweifel Pomy-Chips AG | Zwicky Unternehmerberatung & Treuhand AG | ZWZ AG

Hier bitte aufklappen!

IMPRESSUM

Copyright:

VZH, 8008 Zürich

Auszüge mit Quellenangaben sind gestattet.

Fotos:

André Springer und Elisabeth Schweizer, Zürich

Satz, Litho und Druck:

Neidhart + Schön AG, Zürich

