

Sachdokumentation:

Signatur: DS 2258

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2258



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Medienkonferenz vom 23. Oktober 2019

5 ans d'«Antenne romande»: deux régions linguistiques, une seule politique patronale

Es gilt das gesprochene Wort

Die Forderungen der Arbeitgeber zugunsten eines flexiblen Schweizer Arbeitsmarkts

Sophie Dubuis, Mitglied des SAV-Vorstandsausschusses

Die Schweizer Bürger können an der Urne «relativ billig ihr eigenes Klimagewissen» beruhigen, schrieb die «NZZ» im Vorfeld der Parlamentswahlen vom letzten Sonntag. Sehr geehrte Medienschaffende, nun ist eingetroffen, was sich im Jahr der Klima- und des Frauenstreiks abgezeichnet hat: Wir haben eine «Klimawahl» erlebt, die zu deutlichen Verschiebungen mit einer rot-grünen Mehrheit im Nationalrat geführt hat. Anliegen, die eine Umverteilung von oben nach unten fordern und den Hebel der gesetzlichen Regulierung bedienen, dürften es in den kommenden vier Jahren deutlich einfacher haben als unternehmerfreundliche Vorstösse. Es ist also für den Schweizerischen Arbeitgeberverband der richtige Moment, einen Forderungskatalog in Richtung Bern zu schicken.

Die Arbeitgeber appellieren darin an die Parlamentarier, das Gebot der betrieblichen Eigenverantwortung gerade im Schweizer Arbeitsmarkt wieder mehr zu respektieren. In der abgelaufenen Legislatur wurden diverse Geschäft aufgegleist, welche die unternehmerische Freiheit beschneiden statt das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu stärken. Das scheidende Parlament hat den «Neuen» dazu eine lange Wunschliste übergeben. Im Raum steht etwa ein staatlich verordneter Eltern-, Betreuungs- oder Adoptionsurlaub, den die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu berappen hätten. Die Anliegen haben einen gemeinsamen Nenner: Der Ausbau des Sozialstaats soll den Unternehmen und Bürgern aufgebürdet werden.

Fakt ist: Die Folgen der alternden Bevölkerung werden für das Gesundheitswesen in den nächsten Jahren zunehmend zur Herausforderung. Die Verlagerung dieser Aufgabe in die Arbeitswelt in Form von lohnbeitragsfinanzierten Abwesenheiten ist aber angesichts der organisatorischen, personellen und finanziellen Konsequenzen für die Unternehmen kein gangbarer Weg. Die Arbeitgeber lehnen deshalb eine weitere Erhöhung der Lohnkosten dezidiert ab. Geboten ist vielmehr Augenmass. Sonst läuft der Werk- und Denkplatz Schweiz in einer globalisierten Welt Gefahr, sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer als Standort für wettbewerbsfähige Arbeitsplätze abgehängt zu werden.

In diesem Fall tut die Politik gut daran, das Wünschbare vom Machbaren zu unterscheiden. Es zeichnet unser direktdemokratisches System aus, dass gesellschaftliche Fragen Eingang in die Politik finden. Aber wir müssen uns bewusst machen, dass Anliegen zur privaten Entlastung der Bürger erst einmal genau dort, im Privaten, zu lösen sind. Wenn sie im Einzelfall akut werden, können sie zudem mit dem Arbeitgeber im persönlichen Gespräch thematisiert werden. Unsere Unternehmen befinden sich im Wettbewerb und müssen sich in Zeiten des Fachkräftemangels als attraktive Arbeitgeber positionieren. Deshalb werden sie den Anliegen der Belegschaft im Rahmen ihrer Möglichkeiten Rechnung tragen. Dieses Entgegenkommen muss nicht zwangsläufig in Form von Urlaub geschehen, sondern kann durch moderne Arbeitsbedingungen wie Teilzeitarbeit berücksichtigt werden.

Die aktuellen Zahlen des Arbeitsmarkts sprechen für eben diese Anpassungsfähigkeit: Wir verzeichnen derzeit eine rekordverdächtig tiefe Arbeitslosigkeit. Dies, weil die Unternehmen nicht nur um junge, motivierte Berufsleute werben, sondern auch Fachkräfte und ältere Arbeitnehmer mit jahrelanger Branchen- und Unternehmenskenntnis in ihren Reihen haben wollen. Vorstösse, die mit dem Anspruch von Vollbeschäftigung stets an den Arm des Gesetzes appellieren, überlasten

allerdings das System: Dirigistische Eingriffe des Staates lähmen die Marktkräfte und behindern die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Zurecht wird darum die «Regulierungswut» in Bundesbern seit Jahren kritisiert. In Erinnerung bleibt eine Interpellation schon vor der Jahrtausendwende, in der Alt-FDP-Nationalrat Adriano Cavadini sein Unbill zur «Flut von Gesetzen, Verordnungen und Weisungen» ausgedrückt hat.

In diese verfehlte Staatsgläubigkeit reiht sich auch der Genfer Vorstoss für einen kantonalen Mindestlohn nach Neuenburger Muster ein. Ein kantonaler Mindestlohn lässt sich aufgrund seiner negativen Wirkung auch nicht mit der verfassungsmässig garantierten Wirtschaftsfreiheit vereinbaren. Hier sei an die bundesrätliche Botschaft zur Mindestlohn-Initiative verwiesen, die das Bundesgericht in seiner Urteilsbegründung ignoriert hat. Dies ist umso befremdlicher, als das Neuenburger Stimmvolk im Entscheid vom 18. Mai 2014 den Argumenten in der Botschaft gefolgt ist und sich klar gegen einen Mindestlohn entschieden hat. Es mag sein, dass ein undifferenzierter Mindestlohn in einer wirtschaftlich stabilen Phase verkraftbar ist. Spätestens in einer Rezession führt er aber zu einer Streichung oder Verlagerung von Arbeitsplätzen, zumal es sich in Neuenburg um den weltweit höchsten Mindestlohn handelt.

Wenn die Politik – mit solchen oder anderen – gesetzlichen Korsettlösungen die Anpassungsfähigkeit der einzelnen, oft kleineren und mittelgrossen Unternehmen noch mehr einschränkt, verschlechtert dies die Wettbewerbsfreiheit und die Innovationskraft des Schweizer Arbeitsmarkts, der sich in einem schwierigen Wirtschaftsumfeld behaupten muss.

Mit dem Institutionellen Rahmenabkommen und der Kündigungsinitiative der SVP hat sich die Schweiz im ersten Halbjahr 2020 gleich zweimal die Frage zu stellen, wie die gut funktionierenden Beziehungen zu unserem grössten und wichtigsten Handelspartner, der EU, in die Zukunft geführt werden kann. Das oberste Ziel des Schweizerischen Arbeitgeberverbands bei diesem prioritär zu behandelnden Thema ist die Erhaltung eines gut funktionierenden, offenen und flexiblen Arbeitsmarkts. Das geht nur mit den Bilateralen Verträgen I. Dazu gehören zudem administrativ einfache Arbeitsbewilligungen für qualifizierte Arbeitnehmer aus Drittstaaten.

Bei der Besetzung von freien Stellen setzt sich der SAV mit Nachdruck dafür ein, dass Unternehmen inländische Arbeitskräfte rekrutieren. Die Unternehmen müssen ihren Angestellten dabei das lebenslange Lernen ermöglichen. Das ist das beste Mittel, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Aus demselben Grund unterstützt der SAV das bundesrätliche Massnahmenpaket, welches das Potenzial insbesondere älterer Arbeitnehmer besser erschliessen soll. Damit kann dem demografiebedingten Fachkräftemangel wirksam entgegengewirkt werden.

Zugleich sind Schweizer Unternehmen wegen der alternden Gesellschaft darauf angewiesen, im Inland fehlende Arbeits- und Fachkräfte in EU28/EFTA- und Drittstaaten anwerben zu können. Die Schweizer Zuwanderungspraxis ermöglicht den Arbeitgebern nicht nur die effiziente Besetzung ihrer Stellen, sondern führt gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft Seco auch zu keiner problematischen Verdrängung der Schweizer Arbeitnehmer. Diese Rekrutierungspraxis muss als wichtiger Standortvorteil weiterhin sichergestellt werden.

Ob Gross- oder Kleinunternehmen, ob im urbanen Raum oder auf dem Land angesiedelt: Eine weitere Herausforderung ist allen Schweizer Firmen gemein. Wir müssen auch unsere heranwachsende Generation fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft machen. Die Bildung gilt im rohstoffarmen Land Schweiz als die grösste Ressource. Unlängst hat unsere Berufs-Nationalmannschaft an den WorldSkills mit 16 Medaillen und fünf WM-Titeln bewiesen, wie stark der Berufs- und Bildungsstandort Schweiz ist. Dies bestärkt die Arbeitgeber darin, auch künftig eigene Lernende erfolgreich auszubilden.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Meine Damen und Herren, hoffen wir, dass wir in den nächsten vier Jahren einen Weg finden, das Klimagewissen nicht nur bei umweltpolitischen Anliegen zu beruhigen, sondern auch das «Klima» auf dem Arbeitsmarkt, in der Zusammenarbeit mit der EU und bei den Sozialwerken im Auge zu behalten. Gerne übergebe ich das Wort nun an Jean-Marc Probst, den Vizepräsidenten des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Er wird auf unsere Anliegen in der Sozialpolitik eingehen.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Medienkonferenz vom 23. Oktober 2019

5 ans d'«Antenne romande»: deux régions linguistiques, une seule politique patronale

Es gilt das gesprochene Wort

Die Vorschläge der Arbeitgeber für eine gesicherte Altersvorsorge

Jean-Marc Probst, Vizepräsident SAV

Seit fünf Jahren ist der SAV mit «Antenne romande» im französischsprachigen Teil der Schweiz vertreten. In dieser Zeit hat sich Bundesbern in der Sozialpolitik vor allem mit grossem Aktivismus hervorgetan, ohne dass dabei eine nachhaltige Reform zu den dringendsten Problemen in den Sozialversicherungen gelungen ist. Liebe Medienschaffende, so darf es nicht weitergehen.

Unsere Vorsorgewerke befinden sich in einem schwierigen Umfeld: Die garantierten Rentenleistungen der AHV und der beruflichen Vorsorge können aufgrund der Alterung und der zu tiefen Anlagerenditen an den Finanzmärkten nicht mehr hinreichend finanziert werden. Reformen zur nachhaltigen Sicherung unserer Renten sind notwendig.

Wir Arbeitgeber machen nicht nur Absichtserklärungen, wir übernehmen auch Verantwortung: Vor über einem Jahr erteilte der damalige Bundespräsident Alain Berset den nationalen Dachverbänden der Sozialpartner den Auftrag, eine Lösung für die drängendsten Probleme der zweiten Säule zu erarbeiten. Daraus entstand der sogenannte BVG-Sozialpartnerkompromiss. Er modernisiert und stärkt das BVG, und zwar – ich betone dies ausdrücklich – für alle Vorsorgewerke. Zudem werden im Unterschied zur gescheiterten letzten Reform der Altersvorsorge diesmal erste und zweite Säule nicht vermischt.

Der Kompromissvorschlag zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass das Rentenniveau trotz sofortiger Senkung des rentenbildenden Mindestumwandlungssatzes auf 6,0% gehalten werden kann. Um dies zu erreichen, sind sowohl beitragsseitige Massnahmen – die Senkung des Koordinationsabzugs sowie die Anpassung der Altersgutschriften – als auch leistungsseitige Massnahmen vorgesehen. Durch diese Kombination kann das Leistungsniveau insgesamt gehalten werden. So würde zum Beispiel ein heute 54-jähriger Versicherter mit einem Bruttojahreseinkommen von 60'000 Franken zum Zeitpunkt seiner Pensionierung die gleich hohe BVG-Rente erhalten, wie wenn er jetzt in Pension ginge.

Für tiefere Einkommen und Teilzeitbeschäftigte bringt der Kompromiss sogar umgehende Verbesserungen. Massgeblich profitieren davon zum einen die Frauen und zum andern das Gewerbe. Die älteren Arbeitnehmer werden dank des Kompromisses am Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger. Denn mit der vorgesehenen Glättung der altersabhängigen Altersgutschriften muss für die Älteren weniger in die Pensionskasse einbezahlt werden. Ausserdem ist die dringend notwendige Stabilisierung und Modernisierung des BVG einfach durchzuführen: Dass keine «doppelte Schattenrechnung» geführt werden muss, wird die Chefs der Pensionskassen freuen.

Der Kompromiss enthält zudem einen sogenannten Rentenzuschlag von 0,5 Lohnprozenten. Damit wird zum einen das Rentenniveau einer Übergangsgeneration von 15 Jahrgängen innerhalb der zweiten Säule erhalten. Zum andern kann die Situation von Versicherten mit tieferen Einkommen und Teilzeitarbeitskräften verbessert werden. Die Arbeitgeber haben den Rentenzuschlag unter der Bedingung akzeptiert, dass die Verwendung zweckgebunden ist und der Bundesrat ab dem 16. Jahr nach Inkrafttreten unter Einbezug der Sozialpartner darüber entscheidet.

Die Kosten des mehrheitsfähigen und einfach durchführbaren Sozialpartnerkompromisses belaufen sich auf insgesamt 0,9 Lohnprozente, die hälftig zulasten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehen. Das ist der zu erwartende Preis, um einerseits das Rentenniveau zu halten und andererseits das Fundament der beruflichen Vorsorge zu stärken. Günstigere Lösungen für ein solches Paket gibt es nicht.

Der Bundesrat steht hinter dem BVG-Sozialpartnerkompromiss. Er wird deshalb seine Vernehmlassung, die noch in diesem Jahr zu erwarten ist, darauf ausrichten. Damit kann die Botschaft möglichst bald im Jahr 2020 an das neu gewählte Parlament überwiesen werden.

Die Arbeitgeber fordern vom neuen Parlament, die BVG-Reform, so wie sie der durchdachte und tragfähige Sozialpartnerkompromiss vorsieht, so schnell als möglich umzusetzen.

Eine weitere Grossbaustelle in der Sozialpolitik ist die AHV-Reform. Gemäss einer Studie der UBS gehen in den nächsten zehn Jahren bis zu einer halben Million mehr ältere Personen in Rente, als Junge in die Arbeitswelt nachrücken. Bald schon werden nur noch zwei Erwerbstätige einen Rentner finanzieren, gegenüber 6,5 im Jahr der Einführung der AHV. Ohne Reform fehlen der AHV im Jahr 2035 über zehn Milliarden Franken – pro Jahr.

Der Bundesrat hat den Handlungsbedarf in der AHV ebenfalls erkannt und die Botschaft zur jüngsten AHV-Reform (AHV 21) diesen August dem Parlament überwiesen. Sein Reformvorschlag ist allerdings völlig unausgewogen und setzt falsche Akzente. Anstatt die AHV über mehrere Reformetappen finanziell und strukturell zu stabilisieren, setzt die Landesregierung wiederum grossmehrheitlich auf die Karte Mehreinnahmen. Deshalb fordern die Arbeitgeber vom neu gewählten Parlament, dass es zentrale Korrekturen vornimmt und die Reform im Eiltempo berät.

Die Reform ist wie folgt anzupassen:

- Erstens: In einem ersten Schritt ist die AHV bis gut 2025 finanziell zu stabilisieren. Dabei ist die Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0,3 Prozentpunkte zwingend an die Anhebung des Frauenrentenalters auf 65 zu koppeln.
- Zweitens: Die vom Bundesrat vorgeschlagenen finanziellen Ausgleichszahlungen infolge der Angleichung des Frauenrentenalters würden die finanzielle Entlastung weitgehend wieder verpuffen lassen. Entsprechend ist eine solche Ausgleichszahlung unbedingt auf maximal 400 Millionen Franken für die vier unmittelbar von der Erhöhung des Rentenalters betroffenen Jahrgänge zu begrenzen.
- Drittens: Die Flexibilisierung gemäss Bundesrat würde dazu führen, dass der Rentenvorbezug anstatt des Rentenaufschubs attraktiver wird. Damit versäumt es der Bundesrat, Anreize für die freiwillige Weiterarbeit über das Pensionsalter hinaus zu schaffen. Diese Massnahme lehnen die Arbeitgeber klar ab. Sie fordern stattdessen die längst fällige Erhöhung des seit über zwei Jahrzehnten nicht mehr angepassten Freibetrags für erwerbstätige AHV-Bezüger von 1'400 auf 2'000 Franken pro Monat. Der Freibetrag spielt in der persönlichen Beurteilung von Menschen im AHV-Alter, die sich überlegen weiterzuarbeiten, eine wichtige Rolle.

Zusammenfassend kann man sagen, dass mit Blick auf die KMU-Wirtschaft in der Schweiz, die Reformen der ersten und zweiten Säule höchste Priorität haben. Die Reformen haben zwar ihren Preis, aber sie sind unausweichlich. Deshalb ist auf Ausbaubegehren in anderen Bereichen zu verzichten. Sie würden letztlich die Lohnnebenkosten verteuern und damit dem Werk- und Denkplatz Schweiz schaden.

Medienkonferenz vom 23. Oktober 2019

5 ans d'«Antenne romande»: deux régions linguistiques, une seule politique patronale

Es gilt das gesprochene Wort

Die «Antenne romande»: Bilanz und Ausblick zur Arbeitgeberpolitik in der Romandie

Marco Taddei, Responsable Antenne romande de l'Union patronale suisse

Mit ihren elf angeschlossenen Kantons- und Branchenorganisationen, die gegen 40'000 Unternehmen repräsentieren, ist die «Antenne romande» des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) unbestritten eine Meinungsführerin im Bereich der Arbeitgeberpolitik. Damit trägt sie wesentlich zur Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für die Westschweizer Unternehmen bei.

Seit dem 1. September 2014 verfügt der in Zürich beheimatete SAV über eine «Antenne romande». Dieser in den Räumlichkeiten der Waadtländischen Handels- und Industriekammer in Lausanne untergebrachte Westschweizer Zweig des SAV verfolgt eine dreifache Mission:

- den SAV und dessen Standpunkte in der Romandie besser bekannt zu machen;
- die Anliegen und Positionen der Westschweizer Mitglieder in die Zürcher Zentrale des SAV einzubringen;
- die Zusammenarbeit zwischen den Westschweizer Mitgliedern des SAV zu erleichtern.

In den letzten fünf Jahren hat sich die «Antenne romande» der Umsetzung dieser Strategie gewidmet, die mittlerweile bereits Früchte getragen hat.

Seit der Gründung haben sich vier Westschweizer Verbände der Arbeitgeberorganisation angeschlossen: Die Walliser Industrie- und Handelskammer (2015), die Groupement des Entreprises Multinationales (2017), die Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture (2017) und die Chambre du commerce, de l'industrie et des services de Genève (2019).

Seit Beginn der Tätigkeit der «Antenne romande» ist eine starke Übereinstimmung zwischen den vom SAV geäusserten Ansichten und denjenigen ihrer Westschweizer Mitglieder bezüglich der Arbeitgeberpolitik festzustellen. Letztere teilen die vom SAV verfolgten Ziele, nämlich ein flexibler und offener Arbeitsmarkt, eine nachhaltige Sozialpolitik und eine herausragende Bildung. Anders gesagt: «Zwei Sprachregionen – eine Arbeitgeberpolitik» ist nicht mehr nur ein Slogan innerhalb des SAV.

Eine bedeutende Ausnahme zu dieser weitgehenden politischen Übereinstimmung ist jedoch erwähnenswert: Die im September 2017 in der Volksabstimmung gescheiterte «Altersvorsorge 2020». Sie liess eine Kluft entstehen zwischen den Deutschschweizer SAV-Mitgliedern, welche die Vorlage ablehnten, und den Westschweizer Mitgliedern, welche sie befürworteten.

Im Rahmen einer Reihe von Vernehmlassungen hat die «Antenne romande» die SAV-Mitglieder der französischsprachigen Kantone vereinigt, um ihre Standpunkte abzugleichen und somit der Stimme der Romandie innerhalb des Dachverbands mehr Gewicht zu verleihen. An dieser Stelle sei an die Vernehmlassungen zu folgenden Themen erinnert:

- Die Umsetzung von Art. 121a der Bundesverfassung (2015). Unter der Ägide des SAV verfassten 18 Wirtschafts- und Arbeitgeberorganisationen der Romandie eine gemeinsame Stellungnahme.

- Die Revision der Gesetzgebung zur Arbeitszeiterfassung (Oktober 2018). Die Westschweizer SAV-Mitglieder verfassten eine gemeinsame Stellungnahme zugunsten einer erleichterten Arbeitszeiterfassung.

Seit 2014 hat die «Antenne romande» zur Organisation einer Reihe von Veranstaltungen über Themen der Arbeitgeberpolitik beigetragen. Dazu gehörten etwa die in Genf, Lausanne, Sitten und Freiburg abgehaltenen Seminare im Hinblick auf die ab 1. Juli 2018 geltende Meldepflicht für freie Stellen zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative.

Zudem hat die «Antenne romande» mehrere Informationsanlässe organisiert, um die Plattform «Compasso» in der Westschweiz bekannter zu machen. Dieses 2017 vom SAV lancierte Informationsportal unterstützt die Bemühungen zur Arbeitsplatzhaltung und zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitern, dies mittels Informationen, Beratung und Kontaktvermittlung.

Ebenfalls zu betonen ist, dass sich die Medienpräsenz des SAV in den letzten fünf Jahren verbessert hat. Um die Positionen des SAV einem breiteren Publikum zu vermitteln, führt der Verantwortliche der «Antenne romande» eine regelmässige Rubrik in der Zeitung «L'Agefi».

Die «Antenne romande» wird in den nächsten Jahren ihre Aufgabe weiterführen und sich dabei an zwei Hauptachsen orientieren: einerseits der Wahrung eines flexiblen und offenen Arbeitsmarkts und andererseits der Sicherstellung einer nachhaltigen Altersversorgung.

Frauenquoten, Minimallöhne, Lohnkontrollen – der Staat mischt sich tendenziell zunehmend in die Funktionsweise der Unternehmen ein. Diese Auswüchse gefährden nicht nur die Flexibilität, sondern auch das effiziente Funktionieren des Arbeitsmarkts. Sie sind deshalb um jeden Preis zu unterbinden.

In Bezug auf die Sozialpolitik wird die «Antenne romande» alles unternehmen, damit die Vorschläge des SAV zur AHV- und BVG-Reform eine überzeugende Mehrheit in der Romandie erreichen. Grosser Wert wird insbesondere auf die schrittweise Anhebung des Rentenalters gelegt. Dieses Thema ist nicht tabu. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass die Schweizerinnen und Schweizer mittlerweile eine solche befürworten. Dies mit gutem Grund, denn eine schrittweise Erhöhung des Rentenalters scheint nicht nur zur Sicherung der Altersrenten unabdingbar, sondern auch, um dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.



Forderungskatalog für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

In der abgelaufenen Legislatur hat die Regulierungsdichte nach Ansicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) deutlich zugenommen. Unter dem Einfluss von Polarisierungen hat die Bereitschaft zur Sachpolitik abgenommen, und das regierungsfähige Zentrum hat geschwächt.

Dennoch vertrauen die Arbeitgeber weiterhin auf das Konkordanzsystem. Es muss aber seine Reformfähigkeit in der nächsten Legislatur unter Beweis stellen. In der Arbeitgeberpolitik – insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt und Sozialpolitik – sind diese Weichen richtig zu stellen:

1. Die Bilateralen Verträge mit der EU sind – unter Wahrung des in den Flankierenden Massnahmen geregelten Arbeitnehmerschutzes – zu erhalten und weiterzuentwickeln. Die Europapolitik muss sich auf ein Institutionelles Rahmenabkommen mit der EU stützen. Die Kündigungsinitiative der SVP ist abzulehnen.
2. Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen am Standort Schweiz muss gewährt bleiben, indem die betriebliche und unternehmerische Verantwortung gestärkt wird. Der flexible Schweizer Arbeitsmarkt darf nicht durch weitere regulatorische Zwangseingriffe gefährdet werden.
3. Die Arbeitgeber wehren sich vehement gegen weitere staatlich verordnete und zwangsfinanzierte Urlaubsformen (Vaterschafts-, Eltern-, Betreuungs- oder Adoptionsurlaub). Sie verteuern die Lohnkosten, stellen insbesondere die KMU vor organisatorische Herausforderungen und bauen den Sozialstaat unaufhaltsam aus. Die Unternehmen sollen nach ihren Möglichkeiten und den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter eigenständige Lösungen anbieten können.
4. Für die vereinfachte Arbeitszeiterfassung, die am 1. Januar 2016 eingeführt worden ist, braucht es einen zweiten Schritt, damit die gegenwärtig bestehende Ungleichheit zwischen Unternehmen mit und ohne Gesamtarbeitsvertrag (GAV) behoben werden kann.
5. Das Arbeitsgesetz ist zu modernisieren. Es braucht neue Arbeitsformen und moderne Arbeitsbedingungen, die auch der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen.
6. Die Sozialwerke sind angesichts immenser Finanzierungslücken nachhaltig zu sichern. Dabei stehen die Arbeitgeber für den Erhalt des Leistungsniveaus ein. Einen weiteren Ausbau jeglicher lohnbeitragsfinanzierten Sozialleistungen lehnen sie jedoch dezidiert ab, da er die Wettbewerbsfähigkeit des Arbeits- und Arbeitsplatzes Schweiz spürbar verschlechtern würde.
7. Zur nachhaltigen Sicherung der AHV braucht es einnahmen- und ausgabenseitig ausgewogene Reformen in verdaubaren Portionen. In einem ersten Schritt ist die AHV bis nach Mitte der 2020er-Jahre finanziell zu stabilisieren. Dazu sollen das Frauenrentenalter auf 65 und die Mehrwertsteuer um 0,3 Prozentpunkte angehoben werden.
8. Zur Sicherung der Vorsorgewerke muss die schrittweise Erhöhung des Rentenalters im neuen Parlament enttabuisiert werden. Wie viele EU-Länder kommt die Schweiz aufgrund der demografischen Herausforderungen nicht darum herum, das generelle Rentenalter mit Wirkung ab 2027 schrittweise zu erhöhen.
9. Die Parameter der beruflichen Vorsorge (BVG) sind an die Realitäten anzupassen. Der rentenbildende Mindestumwandlungssatz muss markant reduziert werden. Der dem Bundesrat vorgelegte BVG-Kompromiss der Sozialpartner muss rasch umgesetzt werden.
10. Zur nachhaltigen Sanierung der IV sind gezielte Entlastungsmassnahmen notwendig. Die berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen muss gefördert und Fehlanreize im System müssen reduziert werden.