



Arbeitgeberpolitik 2030

Megatrends

1. Demografie
2. Digitalisierung
3. Globalisierung

1. Demografie

Die demografische Alterung (namentlich die Pensionierungswelle der Babyboomer) führt in den nächsten Jahren zu einem starken Pensionierungsüberhang auf dem Arbeitsmarkt und zu einer älteren Erwerbsbevölkerung, die mit neuen Technologien mithalten muss. Es gehen bis 2030 mehrere hundert Tausend Arbeitskräfte mehr in Pension, als junge Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt eintreten. Gleichzeitig führt diese Entwicklung zu einem starken Anstieg der Leistungsbezüge in den Sozialwerken, es öffnet sich eine Finanzierungslücke in vielfacher Milliardenhöhe.

1.1 Bekämpfung des Fachkräftemangels

Zwecks Deckung des Fachkräftemangels sind das Inländerpotenzial optimal zu nutzen und die Akzeptanz eines flexiblen Zuwanderungs-Regimes zu fördern.

1.1.1 Ausschöpfen des Inlandpotentials

- Alle Formen von Diskriminierung sollen verhindert und die Chancengleichheit gefördert werden. Diese Massnahmen sollen aber ohne weitere staatliche Vorschriften umgesetzt werden.
- Um die Erwerbsbeteiligung der **teilzeitarbeitenden Eltern** zu erhöhen, sind sowohl seitens Arbeitgeber wie auch seitens der Familienpolitik geeignete Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen.
- Ein den Bedürfnissen der erwerbstätigen Eltern gerecht werdendes, geeignetes Betreuungsangebot für Kinder ab Geburt ist an die Hand zu nehmen.
- Die Arbeitsmarktfähigkeit (Erhalt und Wiedereingliederung) von **älteren Mitarbeitenden** ist zu verbessern. Zu diesem Zweck ist die unternehmerische Personalpolitik (z. B. durch regelmässige Standortbestimmungen, Angebote für Bogenkarrieren oder flexible Rücktrittsmodelle zwischen 60 und 70 Jahren) zu fördern sowie eine anreizorientierte Wiedereingliederungs-Politik anzustreben (dazu Ziff. 2.2). Gleiches gilt für die freiwillige Weiterarbeit über das Referenzalter hinaus.
- Durch einen gezielten Ausbau der Unterstützung der Arbeitgeber sowie die Weiterentwicklung der Koordination der bestehenden Unterstützungssysteme (IV, RAV, Sozialhilfe) und deren Vereinfachung soll die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und die (Wieder-)Eingliederung von **Menschen mit Beeinträchtigungen** weiter gestärkt werden.
- Jugendarbeitslosigkeit gilt es mit Nachdruck zu vermeiden. Die Wirtschaft kann und will es sich auch nicht leisten, auf die Arbeitskraft, die Ideen und den Elan der Jugend zu verzichten.
- Eine bessere und raschere Integration von arbeitsmarktfähigen **Flüchtlings- und vorläufig Aufgenommenen** mit Bleibeperspektive ist zu ermöglichen.

1.1.2 Ermöglichen der Zuwanderung von Fachkräften

- Ein wichtiger Faktor für den Wirtschaftsstandort Schweiz ist ein **liberales Rekrutierungssystem** der Schweiz, das es den hiesigen Arbeitgebern erlaubt, zeitnah, flexibel und ohne grösseren administrativen Aufwand offene Stellen im Unternehmen mit Fachkräften aus dem europäischen Ausland zu besetzen, wenn keine inländischen Arbeitskräfte mit entsprechenden Qualifikationen gefunden werden können. Dieses System ist zu stärken.
- Die in den bilateralen Verträgen geregelte Personenfreizügigkeit ist zu erhalten. Dabei ist darauf zu achten, dass die Sozialpartner ihre bisherige Rolle zur inländischen Sicherung des sozialen Friedens uneingeschränkt weiterführen können.
- Für qualifizierte Arbeitnehmende aus **Drittstaaten** sind unter Berücksichtigung des sich zuspitzenden Fachkräftemangels mehr Kontingente zur Verfügung zu stellen. Diese sind optimal zu bewirtschaften und die Bewilligungsverfahren so einfach wie möglich zu halten. Dabei ist auch der Verbleib von im Inland ausgebildeten ausländischen Fachkräften zu stärken, deren Ausbildungen zudem grösstenteils mit staatlichen Mitteln finanziert wurden.

1.2 Sicherung der Sozialwerke

- Aufgrund der entstehenden Finanzierungslücke in Milliardenhöhe geniesst die Erhaltung des Leistungsniveaus der Sozialwerke absolute Priorität. Entsprechend werden alle Arten von Leistungsausbau abgelehnt.
- Zur Sicherung der Altersvorsorge auf heutigem Niveau braucht es für die Finanzierung der **AHV** einen schrittweisen, planbaren Anstieg des Referenzalters, kombiniert mit einer massvollen Mehrwertsteuererhöhung. Die Parameter der **beruflichen Vorsorge** sind an die demografischen Realitäten (steigende Lebenserwartung, ungenügende Geburtenrate) anzupassen. Zur Erhaltung von deren Leistungsniveau akzeptiert der SAV die unumgängliche Erhöhung der Lohnnebenkosten zur Finanzierung von Kompensationsmassnahmen; dabei ist auch eine Glättung der Altersgutschriften in der beruflichen Vorsorge anzustreben.
- Zur Sanierung der **IV** sind nebst der Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen sowie der Reduktion von Fehlanreizen im System weitere gezielte finanzielle Entlastungen notwendig.
- Das System der **Ergänzungsleistungen** erfüllt eine wichtige Funktion zur Sicherung der Existenz von Menschen mit zu tiefen Renteneinkommen und Vermögen. Die weitere bevorstehende Kostenexplosion erfordert jedoch die Entflechtung der Verbundaufgabe und die klare Zuteilung von Kompetenzen und Verantwortung an Bund und Kantone. Zudem ist die Selbstverantwortung zu stärken, Fehlanreize sind abzubauen und die Mittel sind konsequent für diejenigen Menschen einzusetzen, die ihre Existenz tatsächlich nicht mehr aus eigenen Mitteln finanzieren können.
- Die demografische Alterung stellt auch das **Gesundheitssystem** vor erhebliche finanzielle und personelle Herausforderungen. Nebst der Sicherstellung der benötigten Fachkräfte geniessen Massnahmen absolute Priorität, die geeignet sind, die Finanzierung des Systems für Bürgerinnen und Bürger auch in Zukunft zu gewährleisten. Dabei ist an der Kopfprämie kombiniert mit Steuerfinanzierung festzuhalten. Eine Verlagerung der Finanzierung von Leistungen, die im Gesundheitswesen anzuordnen sind, auf Lohnbeiträge lehnt der SAV ab.

2. Digitalisierung

Der Megatrend der Digitalisierung wird in der Schweiz für ein weiteres Stellenwachstum sorgen. Gleichzeitig ergeben sich für die Beschäftigten jedoch rasch ändernde berufliche Anforderungen, die

Bedeutung des lebenslangen Lernens steigt weiter an und viele Berufsprofile werden einem raschen Wandel unterliegen. Mit geeigneten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungssystem sowie in den Sozialversicherungen ist dafür zu sorgen, dass die Chancen der Digitalisierung zugunsten der Sicherung des Wohlstands genutzt werden können.

2.1 Nutzung der neuen Arbeitsbeziehungen

- Als Folge der Digitalisierung sowie des technischen Wandels gewinnt die Flexibilität an Bedeutung. Arbeitsrecht und Sozialversicherungen, namentlich die Arbeitslosenversicherung, sind in ihrem funktionalen Zusammenhang auf das Flexicurity-Konzept auszurichten, d.h. die Absicherung der Arbeitnehmenden gegen die Arbeitsmarktrisiken soll nicht durch zusätzliche Regulierungen des Arbeitsverhältnisses, sondern durch angemessene Versicherungsleistungen erfolgen.
- Die Arbeitsbedingungen müssen ohne dogmatische Fixierung auf bisherige Regelungen den veränderten Anforderungen angepasst werden können. Dabei ist klar zwischen dem nötigen Arbeitnehmerschutz und dem Interessenausgleich im Arbeitsverhältnis zu unterscheiden und sind die Arbeitnehmenden als eigenverantwortlich und mündig anzusehen. Eine Reduktion der gesetzlich zulässigen jährlichen Netto-Arbeitszeit ist strikte abzulehnen.
- Die neuen Arbeitsformen (z. B. Plattform-Tätigkeit) sollen als Variante der Dienstleistungserbringung keinen Einschränkungen unterliegen; sie sollen gefördert statt erschwert werden. Die Nutzung des Potenzials neuer Arbeitsformen ist deshalb auch durch administrativ einfache, schlanke und möglichst digitalisierte Prozesse der Durchführungsorgane der Sozialversicherungen zu unterstützen. Die Arbeitgeber tragen dabei Verantwortung und sind für die sozialversicherungsrechtlich korrekte Abdeckung besorgt.
- Starke Sozialpartnerschaft fördert die privatwirtschaftlichen Absprachen und ermöglicht betriebsspezifische Lösungen. Damit können Ziele definiert und geeignete Massnahmen beschlossen werden. Arbeitsfrieden und Sozialpartnerschaft sind wesentliche Standortfaktoren. Der SAV anerkennt die Ordnungsfunktion der Arbeitnehmerorganisationen und pflegt mit ihnen eine konstruktive Zusammenarbeit.

2.2 Sicherung der Arbeitsmarktfähigkeit

- Die **berufliche Eingliederung von Menschen**, die vom Verlust des Arbeitsplatzes bedroht sind oder eine neue Tätigkeit suchen, ist weiter zu stärken. Die Zusammenarbeit und zielorientierte Koordination der Systeme der beruflichen Eingliederung – namentlich der Arbeitslosenversicherung, der IV und der Sozialhilfe – sind gezielt und in enger Abstimmung mit den Arbeitgebern weiter zu verstärken und konsequent auf die Arbeitsmarktfähigkeit der Erwerbstätigen auszurichten.
- Die Steigerung der **beruflichen Mobilität** (Berufs-, Branchenwechsel, Umschulungen, Requalifikationen) ist ein Schlüssel bei der Bewältigung eines raschen Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist vermehrt als Anlaufstelle für alle beruflichen Veränderungen von Erwachsenen (insbesondere auch älteren Erwerbstätigen) zu positionieren. Damit sollen Eigenverantwortung, Employability-Management und gezielte Bildungsaktivitäten unterstützt werden. Für die Förderung der beruflichen Mobilität sind demgegenüber die im Arbeitslosenversicherungsgesetz vorgesehenen Massnahmen nicht zielführend. Individuelle Lernwege nehmen an Bedeutung zu und sollen auch das Lernen am Arbeitsplatz oder die berufs begleitende Aus- und Weiterbildung unterstützen. Neue Lerntechnologien sollen Eingang in alle Bildungsgefässe finden, die digitale Transformation in der Bildungswelt ist zu unterstützen.

- Der SAV betrachtet eine exzellente **Bildung, Ausbildung und Weiterbildung** als wichtige Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Schweiz und für die Förderung der Chancengleichheit. Die Pflege, Bewahrung und Weiterentwicklung des flexiblen und arbeitsmarktorientierten Bildungssystems steht daher im Vordergrund.
- Um einen ganzheitlichen Blick auf die Bildungspolitik zu erreichen und den arbeitsmarktlichen Realitäten zu genügen, ist ein SAV-Engagement auch im Bereich der Hochschul-Aus- und Weiterbildung anzustreben. Mit Bezug auf die obligatorische Schule besteht ein besonderes Interesse der Arbeitgeber an den Übertrittsprozessen in die Sekundarstufe II (Berufs- und Schulwahl) sowie im Abgleich der Abgangskompetenzen mit den Anforderungen der beruflichen Grundbildungen.

2.3 Erhöhung der beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen

- Der Fokus der (Berufs-)Bildungspolitik verschiebt sich zunehmend von der beruflichen Grundbildung zu den Angeboten der Tertiärstufe (höhere Berufsbildung, Hochschulbereich), zu Weiterbildungsfragen und zum Life Long Learning. Die Schärfung der Profile auf der Tertiärstufe ist von den zuständigen Instanzen einzufordern und dem Prestigeverlust und der befürchteten Erosion der höheren Berufsbildung ist entgegenzuwirken. Die bessere Positionierung der höheren Fachschulen ist zu fördern.
- Die öffentliche Weiterbildungspolitik hat sich auf geringqualifizierte Personen zu konzentrieren. Sie soll Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, Rechnen, ICT) arbeitsplatznah fördern.

3. Globalisierung

Die Globalisierung führt dazu, dass die Grenzen zwischen einzelnen Ländern für die Unternehmen weniger bindend sind und deshalb die Optimierung der Prozesse über die Wertschöpfungskette auch länderübergreifend erfolgen kann. Die Globalisierung führt aber auch dazu, dass der Wettbewerb um die Kunden intensiviert wird. Gerade im Kontext der Digitalisierung und Vernetzung verliert der Standort der Erbringung der Dienstleistung an Bedeutung.

- Die Handlungsfreiheit der schweizerischen Arbeitgeber auf nationaler Ebene ist gegenüber den **internationalen Regulierungen** zu behaupten und es ist ein grösstmöglicher Handlungsspielraum für das interne schweizerische Recht zu erhalten. Es ist zu verhindern, dass über den Weg von internationalen Normen einschränkende Regelungen eingeführt werden. Die Praxis des Bundesrats, nur internationale Verträge zu ratifizieren, welche mit dem schweizerischen Recht kompatibel sind, ist aufrecht zu erhalten. Internationale Instrumente, welche individuelle oder gruppenweise Klageverfahren zulassen, sind abzulehnen.
- Schweizer **Berufsbildungsabschlüsse** werden vermehrt an internationalen Bildungsstandards gemessen und die Ausbildung findet zudem auch in Unternehmen statt, in welchem viele Führungskräfte die Berufsbildung nicht kennen. Der Wert der Berufsbildung ist über die relativ neuen Instrumente (Qualifikationsrahmen, Diplomzusätze) transparent zu machen und die internationale Bekanntheit unseres der Berufsbildung ist zu unterstützen.
- Ausländische Abkommen im Bereich der Ausbildung sind zu fördern.
- Die bilaterale und multinationale Koordination des **Sozialversicherungsrechts** ist bedarfsorientiert weiterzuentwickeln.

Verabschiedet vom Vorstandsausschuss anlässlich dessen Klausur am 5. Februar 2020