



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

RESSORTSTRATEGIEN



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Ressortstrategie Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht und Sozialpartnerbeziehungen (inkl. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

1. Allgemeine Ziele und Grundsätze

- a) Oberstes Ziel ist die Erhaltung eines gut funktionierenden, flexiblen Arbeitsmarktes sowie die weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung und eine möglichst tiefe Arbeitslosigkeit.
- b) Der Standort Schweiz muss sowohl für die Unternehmungen als auch für die Arbeitnehmenden als Arbeitsplatz international konkurrenzfähig sein. Eine Erhöhung der gesetzlich induzierten Arbeitskosten ist zu vermeiden.
- c) Gesellschaftliche Fragen sind für den SAV soweit ein Thema, als sie einen Einfluss auf das Arbeitsverhältnis haben.

2. Ziele und Grundsätze für die einzelnen Bereiche

2.1 Arbeitsmarkt

- a) Arbeitsrecht (inkl. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), Sozialpolitik, Ausbildungspolitik, Migrationspolitik und Sozialpartnerschaft sind in den Dienst eines möglichst leistungsfähigen und flexiblen Arbeitsmarkts zu stellen.
- b) Die Ziele der Fachkräfte-Initiative des WBF sind u.a. mit SAV-internen Projekten zu unterstützen. Die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden ist zu erhalten. Mit geeigneten Massnahmen ist insb. das vorhandene Potenzial der weiblichen und der älteren Arbeitnehmenden besser zu erschliessen, um demografiebedingte Angebotslücken zu vermeiden.
- c) Besondere Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, Abrufarbeit und Temporärarbeit sind als Elemente der Arbeitsmarktflexibilität und als Brücke zu festen Arbeitsverhältnissen zu erhalten. Neue Arbeitsformen (z.B. Plattform-Tätigkeiten) sind zu fördern.
- d) Die Lohnfestlegung muss in der Kompetenz der Unternehmen verbleiben.
- e) Die Bilateralen Verträge I sind zu erhalten. Die Offenheit des liberalen Arbeitsmarktes ist zusätzlich durch administrativ vereinfachte Arbeitsbewilligungen für qualifizierte Arbeitnehmende aus Drittstaaten als Standortvorteil weiterhin sicherzustellen. Im Schweizer Arbeitsmarkt integrierte Arbeitskräfte sollen nicht unnötigerweise durch neue Zuwanderer ersetzt werden.

2.2 Arbeitsrecht

- a) Das Arbeitsverhältnis soll vor allem durch Vertragsrecht geregelt werden. Staatliche Vorschriften und Eingriffe in die Privatautonomie sind nur akzeptabel, soweit es um den Arbeitnehmerschutz oder um minimale Arbeitsstandards geht und keine entsprechende sozialpartnerschaftliche Regelung vorhanden ist.
- b) Das Arbeitnehmerschutzrecht darf nicht zweckentfremdet und nicht als verkapptes Arbeitsvertragsrecht ausgestaltet werden. Es muss sich den modernen, sich verändernden Verhältnissen anpassen.
- c) Zusätzliche gesetzliche Regeln, welche die Vertragsfreiheit der Arbeitgeber einschränken, insbesondere direkte oder indirekte Einschränkungen der Kündigungsfreiheit, sind abzulehnen.

- d) Ein Ausbau der gesetzlichen Personalzusatzleistungen wie z.B. ein Elternurlaub, jährlicher Anspruch auf Weiterbildungstage, zusätzliche Ferienregelungen etc. ist abzulehnen.
- e) Bei der Umsetzung der FLAM ist strikte auf deren Ausrichtung auf die Verhinderung von Lohn-/Sozialdumping bei Arbeitsverhältnissen im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit zu achten. Weitergehende Eingriffe in rein binnenrechtliche Arbeitsverhältnisse haben keine gesetzliche Grundlage in den FLAM.
- f) Zusätzliche Regulierungen für die Teilzeitarbeit, die Abrufarbeit, den Personalverleih und die Arbeitsvermittlung sind abzulehnen.

2.3 Sozialpartnerschaft und Gesamtarbeitsverträge

- a) Die Gesamtarbeitsverträge (GAV) werden als wichtiges Instrument zur Sicherung des Arbeitsfriedens, zur branchen- oder firmenspezifischen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen sowie zur Regelung der kollektiven Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen anerkannt.
- b) Die Freiheit der Branchen bzw. Firmen, einen GAV abzuschliessen und seinen Inhalt zu gestalten, ist in jeder Hinsicht zu respektieren.
- c) Die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen soll nur in besonderen Marktverhältnissen angestrebt werden und auf die Interessen anderer Branchen besonders Rücksicht nehmen.

2.4 Arbeitszeitpolitik

- a) Eine Reduktion der gesetzlich zulässigen jährlichen Netto-Arbeitszeit ist strikte abzulehnen. Für Mitarbeitende mit grosser Arbeitszeitautonomie, die nicht unter die Definition der höheren leitenden Angestellten fallen, sind die Voraussetzungen für ergebnisorientierte Arbeitszeitregelungen zu schaffen.
- b) Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für flexible und differenzierte Arbeitszeitgestaltungen sind zu erhalten und auszuweiten. Neue gesetzliche Arbeitszeitvorschriften sind abzulehnen.
- c) Die Anforderungen für die Arbeitszeitkontrolle sind den betrieblichen Verhältnissen sowie der Zeit- und Organisationssouveränität der Arbeitnehmenden anzupassen.

2.5 Lohnpolitik

- a) Differenzierte Lohnstrukturen sind als Ausdruck eines funktionierenden Arbeitsmarkts sowie der unterschiedlichen Funktionen, Verantwortung und Leistung der Arbeitnehmenden positiv zu bewerten.
- b) Eingriffe des Gesetzgebers in die lohnpolitische Autonomie der Branchen und Unternehmungen und insbesondere gesetzliche Mindestlöhne sind zu bekämpfen.
- c) Lohnpolitische Automatismen und vor allem der automatische Teuerungsausgleich sind abzulehnen, soweit sie nicht besonders (gesamtarbeitsvertraglich) vereinbart wurden
- d) Variable, leistungsabhängige Löhne sowie Einmalzulagen (Boni) sind Elemente einer modernen Personal- und Lohnpolitik.

Die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau ist gemäss der verfassungsmässigen Vorgabe zu respektieren und vorab auf der Betriebs- und Branchenebene umzusetzen.

2.6 Migrationsfragen

- a) Die neuen Migrationsregeln müssen die Schweiz weiterhin sowohl für qualifizierte ausländische Arbeitskräfte attraktiv machen als auch auf die Nachfrage-Steuerung der Zuwanderung setzen.
- b) Die Bilateralen Verträge I inkl. FZA sind zu erhalten.
- c) Für qualifizierte Arbeitnehmende aus Drittstaaten sind unter Berücksichtigung der effektiven Bedürfnisse der Wirtschaft genügend Kontingente zur Verfügung zu stellen. Die Kontingente sind optimal zu bewirtschaften und die Bewilligungsverfahren so einfach wie möglich zu halten.
- d) Integrationsvereinbarungen und weitere Anstrengungen zu einer verbesserten Integration, vor allem auch der jungen Migranten, sind zu unterstützen. Den erhöhten Arbeitsloskeitsrisiken von Migranten ist mit Massnahmen zur Erhaltung und Förderung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit zu begegnen.

2.7 Gesellschaftsfragen

- a) Gesellschaftspolitische Fragen sind mit Grundsatzpapieren und Tipps für Arbeitgeber so weit aufzugreifen, als sie für einen funktionierenden, liberalen Arbeitsmarkt relevant sind. In allen Bereichen ist auf die Freiwilligkeit der Unternehmen zu setzen. Selbstgesetzte Ziele sind gesetzlichen Auflagen oder Quoten vorzuziehen.
- b) Um die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen, sind sowohl seitens der Arbeitgeber wie auch seitens der staatlichen Familienpolitik geeignete Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen. Zudem soll mit Massnahmen zur Förderung der Qualifikation und der Laufbahnchancen die Position der Frauen am Arbeitsmarkt grundsätzlich gestärkt werden.
- c) Um den längeren Verbleib älterer Arbeitnehmender im Erwerbsleben zu fördern, ist eine altersgerechte Personal-, Beschäftigungs- und Versicherungspolitik zu fördern.

Um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft zu fördern, ist die Integration besonderer Gruppen von Arbeitnehmenden in den Arbeitsmarkt zu unterstützen (Behinderte, Wiedereinsteigerinnen, Ausländer, Working Poor).

2.8 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- a) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssen unkompliziert, praktikabel und auf das Notwendige beschränkt sein. Es ist eine konkrete unternehmerische Aufgabe, welche auch das Erfahrungswissen der Praktiker benötigt. Sowohl eine Verpolitisierung als auch eine Akademisierung ist zu vermeiden.
- b) Arbeitssicherheit muss nicht «für», sondern «mit» den Arbeitnehmenden sichergestellt werden. Daher ist die Sozialpartnerschaft, auch die betriebliche, auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuerkennen und zu fördern.
- c) In den nächsten Jahren sind die arbeitsbedingten psychosozialen Risiken besonders zu beachten, da in diesem Bereich der Handlungsdruck am grössten ist und auf Vollzugsebene noch wenige Erfahrungen vorhanden sind. Dazu gehören der Schutz der persönlichen Integrität (z.B.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Mobbing, Gewalt, Überwachung am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung) sowie der Schutz vor Überbeanspruchung (z.B. Stress, Burnout). Die traditionellen (Unfall-) Risiken dürfen jedoch nicht vernachlässigt werden.

Ressortstrategie Bildung, Aus- und Weiterbildung

Die Ressortstrategie basiert auf den Leitlinien zur Arbeitgeberpolitik 2030. Der SAV setzt den Fokus seiner Bildungsaktivitäten auf die Weiterentwicklung der dualen Berufsbildung. Der Hochschulbereich wird primär von economiesuisse bearbeitet und damit hier weniger ausführlich behandelt. Die Fachhochschulen werden als Fortführung der Berufsbildung und unter arbeitsmarktlichen Aspekten auch vom SAV bearbeitet. Für Fragen zur obligatorischen Volksschule besteht eine Zusammenarbeit zwischen den beiden Verbänden.

1. Allgemeine Ziele und Grundsätze

Das Bildungs-/Ausbildungs-/Weiterbildungssystem soll

- a) sich an den Bedürfnissen und Möglichkeiten sowohl der Wirtschaft (Arbeitsmarktorientierung) als auch der Auszubildenden ausrichten;
- b) konsequent auf Qualität und Leistung ausgerichtet sein und dies auch auf allen Stufen mit entsprechenden Controlling- bzw. Evaluationsinstrumenten gewährleisten;
- c) die praktisch- und die akademisch-orientierte Aus-/Weiterbildung gleichwertig behandeln; eine forcierte Anhebung der Maturitätsquote ist abzulehnen;
- d) obligatorische Schule, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung, Gymnasien, Fachhochschulen und Universitäten in einem gesamtheitlichen Ansatz entwickeln;
- e) Ein-, Um- und Wiedereinstiege fördern, um dem wirtschaftlichen Strukturwandel, der zunehmend flexiblen und individuellen Laufbahngestaltung, der demographischen Entwicklung und der Ausschöpfung des Inländerpotentials gerecht zu werden.
- f) bei entsprechender Qualifikation und mit der Anrechnung erbrachter Lernleistungen die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungs- und Ausbildungsgängen gewährleisten;
- g) über öffentliche oder private Berufs-, Studien-, Laufbahnberatungen die Unterstützung der Jugendlichen bei der Berufs- und Studienwahl sowie der Erwachsenen im Hinblick auf ihre Beschäftigungsfähigkeit (lebenslanges Lernen) sicherstellen .
- h) die Lehrkräfte als Schlüsselfaktoren für den Bildungs-/Ausbildungserfolg anerkennen und unterstützen;
- i) die Erkenntnisse aus dem Prozess des Bildungsmonitorings Schweiz sowie der entsprechenden Bildungsberichte nutzen und in die Weiterentwicklung des Systems und in den Bildungsalltag einfließen lassen.

Die Übernahme von Einsitzen in Organisationen und Gremien der Bildung dienen der arbeitsmarktnahen Weiterentwicklung des Bildungssystems. Darunter fallen insbesondere verbundpartnerschaftlich zusammengesetzte Gremien (z.B. Steuergremium Berufsbildung 2030, Eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK)) und daraus abgeleitet Funktionen in Projektumsetzungen sowie Interessenvertretungen und/ oder Trägerschaften in themenrelevanten Organisationen (z.B. Nachhaltigkeit: éducation21, Jugendarbeitslosigkeit: Jugendprojekt LIFT) sowie branchenübergreifenden Berufsbildungsinstitutionen (z.B. Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung (IGKG) Schweiz).

2. Ziele und Grundsätze für die einzelnen Bereiche

2.1 Obligatorische Schule

Die obligatorische Schule soll

- a) über vereinheitlichte Regelungen über alle Kantone in Bezug auf Eintrittsalter, Schulpflicht, Dauer der Bildungsstufen sowie Übergänge verfügen. Die Ziele der obligatorischen Schule sind zu harmonisieren. Dabei ist die Anwendung der sprachregionalen Lehrpläne von hoher Bedeutung;
- b) die Messbarkeit und Vergleichbarkeit der Schulleistungen gewährleisten und interkantonale Mobilität ermöglichen;
- c) den Schülerinnen und Schülern gute Kenntnisse und Fähigkeiten in den Grundlagenfächern vermitteln, ihr Interesse für Naturwissenschaft und Technik wecken, mit der Nutzung von ICT und Medien vertraut machen, ihre Sozialkompetenz entwickeln und sie zu hoher Leistungsbereitschaft führen;
- d) die Jugendlichen an die Berufswelt und den Leistungswettbewerb heranzuführen und rechtzeitig, d.h. spätestens 2 Jahre im Voraus, mit einem wirksamen Berufswahl-/ Laufbahnprozess auf den Übergang von der Sek I in die Sek II vorbereiten;
- e) wirtschaftliche Grundkenntnisse fördern. Dazu gehört eine erste Thematisierung der Rolle von Unternehmen im Wirtschafts- und Arbeitsprozess;
- f) die in den Bildungsplänen verankerte Leitidee der nachhaltigen Entwicklung wirtschafts- und arbeitsweltnah interpretieren. Die Schülerinnen und Schüler sollen sich gleichwertig mit der ökologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungen der Welt auseinandersetzen.
- g) die schwächeren Schülerinnen und Schüler stützen und gleichzeitig die stärkeren Schülerinnen und Schüler fördern;
- h) mit (kostenpflichtigen) Blockzeiten, Betreuungsangeboten bzw. Tagesstrukturen die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten fördern;
- i) die Chancengerechtigkeit fördern, in dem frühzeitig (vor und während dem Kindergarten) sprachliche und kulturelle Defizite gezielt gefördert werden (Frühförderung).

2.2 Berufliche Grundbildung

- a) Das duale (triale) System der Berufsbildung ist auf Basis des geltenden Berufsbildungsgesetzes zu stärken. Das erfordert ein effektives und effizientes Zusammenwirken der Verbundpartner (Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt). Wenn immer möglich sollen Massnahmen verbundpartnerschaftlich angegangen werden.
- b) Der langfristigen Weiterentwicklung des Schweizerischen Berufsbildungssystems ist hohe Beachtung zu schenken. Grundlegende Neuentwicklungen oder nötige Änderungen des Berufsbildungsgesetzes sind rechtzeitig anzudenken. Dazu sind die Entwicklungen auf den Arbeits- und Bildungsmärkten, internationale Tendenzen und die Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis zu berücksichtigen.

- c) Das Image der Berufsbildung ist generell zu stärken und die Attraktivität der beruflichen Grundbildung insbesondere für schulisch leistungsfähige Schüler(innen) gegenüber allgemeinbildenden Angeboten (insbesondere Gymnasium) ist zu erhöhen.
- d) Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe muss gefördert werden um das Ausbildungspotential auszuschöpfen. Instrumente und Angebote um die integrative Funktion der Berufsbildung sowie auch die Talentförderung zu ermöglichen sollen dies unterstützen. Beeinträchtigungen durch übermässige Kosten oder administrative Auflagen und organisatorische Hindernisse sind zu verhindern. Die Ausbildung von Lernenden muss sich auch in Zukunft für die Betriebe lohnen.
- e) Alle Arten von Ausbildungspflichten werden abgelehnt.
- f) Die Arbeitsmarktorientierung des Berufsbildungssystems ist zentral. Insbesondere die Organisationen der Arbeitswelt benötigen gute Rahmenbedingungen sowohl bei der Schaffung von Innovationen (neue Berufsfelder, neue Qualifikationsbündel etc.), bei der Weiterentwicklung ihrer Berufe als auch bei der Zusammenarbeit untereinander.
- g) Die Ausbildung und Anrechnungsmöglichkeiten von Bildungs- und Praxisleistungen sind so zu gestalten, dass Übergänge in eine erweiterte oder verkürzte Ausbildung sowie vereinfachte Zugänge zum Qualifikationsverfahren möglich sind und Zertifikate/Atteste aufgrund besonderer Qualifikationsverfahren («Validation des acquis») erteilt werden können, ohne dass die Qualität und das Ansehen der Abschlüsse beeinträchtigt wird oder die ordentlichen Ausbildungswege konkurrenziert werden.
- h) Die Berufsmittelschule bzw. die Berufsmaturität soll optimal auf das Studium an einer Fachhochschule vorbereiten. Es ist jedoch auch anzuerkennen, dass diese Zusatzqualifikation zu einer allgemein erhöhten Ausbildungsfähigkeit führt und so auch eine solide Grundlage für Bildungswege der Höheren Berufsbildung darstellt.
- i) Die Berufsbildung und die anschliessende höhere Berufsbildung müssen im internationalen Kontext entsprechend ihrem effektiven Wert positioniert werden. Die Förderung der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit muss diese Bemühungen unterstützen.
- j) Die Ergebnisse der Berufsbildungsforschung sind in verwertbarer Form für die betroffenen Verbundpartner aufzuarbeiten und deren Implikationen auf die Praxis zu prüfen.
- k) Die Ausfallquote während der beruflichen Grundbildung ist zu verringern. Dazu müssen die nötigen Erkenntnisse aus Wissenschaft und Statistik beschafft und analysiert werden.
- l) Die Finanzierung der Berufsbildung soll möglichst Fehlanreize verhindern und (Misch-) Betriebe, insbesondere wenn sie sich in einem Branchenverband engagieren, nicht unnötig mehrfach belasten. Kantonale Berufsbildungsfonds sollten nicht in Bereichen tätig werden, wo dies Branchenfonds übernehmen können.

2.3 Gymnasien

- a) Eine objektivere und schweizweit vergleichbarere Beurteilung der Leistung der Jugendlichen hat zu erfolgen. Insbesondere ist ein Vergleich zu alternativen Formen des Kompetenzerwerbs herbeizuziehen.

- b) Um sicherzustellen, dass die Matura als Zulassungsberechtigung zu den universitären Hochschulen anerkannt bleibt, sind systematische Qualitätsmessungen und Standards auch bei den Gymnasien gefordert.

2.4 Höhere Berufsbildung

- a) Die höhere Berufsbildung (Berufsprüfung, Höhere Fachprüfung, Höhere Fachschule) soll konzeptionell klar gegenüber den Hochschulen positioniert werden. Dabei ist dem engen Praxisbezug, die vorausgesetzte berufliche Erfahrung, dem Anschluss an die Grundbildung und der Arbeitsmarktorientierung ein hohes Gewicht einzuräumen.
- b) In der höheren Berufsbildung soll sich die öffentliche Hand in Ergänzung zum privaten Engagement der Studierenden und ihrer Arbeitgeber systematisch finanziell engagieren. Dabei sind die Teilnehmenden zu entlasten und ist die (finanzielle) Freizügigkeit zwischen den Kantonen sicherzustellen.
- c) Im Bereich der eidgenössischen Prüfungen ist ein einfaches, faires und transparentes Finanzierungssystem zu etablieren, nach welchem die öffentliche Hand diesen Teil der höheren Berufsbildung konsistent unterstützt, ohne dass es zu einer Verschulung oder zu zusätzlichen Regulierungen der entsprechenden Ausbildungen führt. Nach Möglichkeit sind subjektorientierte Finanzierungsinstrumente einzusetzen.
- d) Es sind Anreize für die Anbieter der höheren Berufsbildung zu setzen, um innovative und zukunftssträchtige Angebote zu entwickeln, die Qualität zu verbessern und untereinander enger zusammen zu arbeiten.
- e) Im Bereich der höheren Berufsbildung ist eine internationale Anerkennung anzustreben.

2.5 Fachhochschulen

- a) Auch unter dem Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (HFKG) sollen die Fachhochschulen primär als Fortsetzung der beruflichen Grundbildung aufgebaut zu sein und sollen gegenüber den universitären Hochschulen auch in Zukunft eigenständige Profile aufweisen. Eine Abkoppelung der Fachhochschulen von der beruflichen Grundbildung und eine Eingliederung als «kleine Universitäten» in den Hochschulbereich sind zu verhindern.
- b) Sowohl das Angebot als auch die Forschungstätigkeit sollen sich stark auf die Praxis und damit auf die Bedürfnisse der Wirtschaft (Arbeitsmarkt) ausrichten.

2.6 Hochschulen/Universitäten

- a) Die Hochschulen müssen einen Spitzenplatz im internationalen Umfeld einnehmen; dazu sind sowohl sehr gut qualifizierte Professoren als auch Massnahmen auf Studierendenseite angebracht.
- b) Die Kooperation und die Arbeitsteilung im Hochschulsystem sind voranzutreiben. Dabei ist die Exzellenz in Bildung und Forschung wichtiger als der regionale Ausgleich. Die Position bzw. Finanzierung des ETH-Bereichs darf nicht in Frage gestellt werden.

- c) Mittels geeigneter Anreizmechanismen ist zu verhindern, dass die Studiendauer unnötig und wiederholt verlängert wird. Zudem sind Massnahmen zu ergreifen, die zur Reduktion der Anzahl Studienabbrüche an den universitären Hochschulen beitragen.
- d) Die nationale und internationale studentische Mobilität ist zu fördern.
- e) Die Effizienz der universitären Ausbildung ist genauer zu untersuchen. Die Ausbildung in der Schweiz ist sehr teuer und sollte daher entsprechend besser abschneiden als in vergleichbaren Staaten.

2.7 Weiterbildung

- a) Die berufliche Weiterbildung soll einen unternehmerischen und arbeitsmarktlichen Mehrwert schaffen. Sie kann «on the job», im Selbststudium/-training und in separaten internen oder externen Schulungen erfolgen. Die Sichtbarmachung und Anrechnung der erworbenen Kompetenzen sollen mit geeigneten Massnahmen und Instrumenten ermöglicht werden.
- b) Es liegt primär an den Arbeitnehmenden, ihre fachlichen und persönlichen Qualifikationen eigenverantwortlich weiter zu entwickeln und damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Die Arbeitnehmenden sollen auch dort einen relevanten Eigenbeitrag leisten, wo sie in den Genuss einer Weiterbildungsförderung durch ihren Arbeitgeber oder den Staat kommen.
- c) Es liegt an den Arbeitgebern, die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse und ihrer Personalpolitik zu fördern, um so zur Sicherung des beruflichen Nachwuchses auf allen Stufen beizutragen.
- d) Es liegt an den Sozialpartnern, in der einzelnen Unternehmung oder für eine Branche – soweit sinnvoll – Absprachen über die beidseitige Förderung der Weiterbildung zu treffen. Verschiedene geltende GAV enthalten entsprechende Bestimmungen.
- e) Gesetzliche Weiterbildungsverpflichtungen der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmenden sind abzulehnen.
- f) Der Weiterbildungsmarkt soll kundenorientierte, innovative, berufsbegleitende und effiziente Angebote hervorbringen, welche dazu beitragen, die Kompetenzen der Erwerbsbevölkerung gezielt zu entwickeln. Regulierungsforderungen an den Weiterbildungsmarkt sind kritisch zu beurteilen.
- g) Die Beherrschung von Grundkompetenzen (Lesen und Schreiben, Alltagsmathematik, Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien) sind als zentrale Voraussetzungen für weitere Ausbildungsmassnahmen und für die Teilnahme am Erwerbsleben zu fördern. Die öffentliche Hand muss bestehende Massnahmen besser koordinieren und allfällige Lücken schliessen.

Ressortstrategie Sozialpolitik und Sozialversicherungen

Die Ressortstrategie basiert auf den Leitlinien zur Arbeitgeberpolitik 2030. Die Strategie ergänzt, präzisiert und vertieft die Leitlinien, wo nötig und sinnvoll.

1. Grundsätze und Ziele

1.1 Allgemeine Grundsätze und Systemfragen

- a. Das heutige Sozialversicherungssystem hat sich in seiner grundsätzlichen Ausprägung bewährt, ist jedoch – insbesondere mit Blick auf die demografische Alterung - revisionsbedürftig.
- b. Als Grundlage der sozialen Sicherheit ist eine hohe Erwerbsbeteiligung anzustreben; denn sie verhindert – zusammen mit einer erwerbsorientierten Aus- und Weiterbildung - Armut und führt zur finanziellen Entlastung der Sozialversicherungen dank Steigerung des Beitragsvolumens und geringerer bzw. verzögerter Inanspruchnahme. Die Sozialversicherungssysteme sollen einen freien Arbeitsmarkt fördern, das Arbeitskräftepotential stärken und mittels geeigneter Anreize Voraussetzungen schaffen, damit sich Erwerbsarbeit im Vergleich zur Erwerbslosigkeit lohnt.
- c. Die Belastung der Arbeitgeber hat ein Mass erreicht, welches keine zusätzlichen Aufgaben zulässt.
- d. Der verbesserten formellen und materiellen Koordination der verschiedenen Sozialversicherungszweige ist hohe Priorität einzuräumen und Missbräuche sind zu bekämpfen. Die verschiedenen Sozialversicherungen sind gesamtheitlich zu würdigen.
- e. Eine verbandliche Sozialpolitik ist fortzuführen. Darunter fallen Führungsaufgaben in sozialpartnerschaftlichen Werken und weiteren Organisationen des Sozialversicherungssystems (z.B. Stiftungsratsmandate im Sicherheitsfonds, in der Auffangeinrichtung, der Ersatzkasse UVG, Verwaltungsratsmandat im AHV-/IV-Fonds), Arbeitgeberinitiativen (bspw. zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen wie Patronat Compasso) sowie die Interessenvertretung in Fachgremien (insb. Eidg. AHV-/IV-Kommission sowie BVG-Kommission und dazugehörige Ausschüsse).

1.2 Finanzierung

- a. Die Sozialversicherungssysteme müssen konsequent den demographischen Perspektiven angepasst werden. Die daraus resultierenden Mehrkosten sind zunächst über Einsparungen zu kompensieren. Nur als ultima ratio und zur Deckung dieser demografiebedingten Mehrkosten ist eine Zusatzfinanzierung in Betracht zu ziehen.
- b. Zur Finanzierung demografiebedingter Mehrkosten sind primär (Mehrwert-)Steuerprozent und nicht Lohnprozent in Betracht zu ziehen, da letztere die Arbeit direkt verteuern.
- c. Eine massvolle Erweiterung steuersystemkonformer Abzüge im Bereich der Gewinnungskosten für die Erwerbsarbeit ist sinnvoll (z.B. teilweise Abzugsfähigkeit von Kinderkrippenkosten o.ä.).

1.3 Leistungen

- a. Die Leistungen für die Basisversorgung müssen aus einem Mix zwischen Grundversicherung und bedarfsorientierten Leistungen bestehen. Für die Basisversorgung stehen primär die Volksversicherungen, insbesondere jene für Krankheit und Unfall sowie die AHV/IV im Vordergrund. Wo nötig, werden sie durch bedarfsorientierte Leistungen der EL und der Sozialhilfe ergänzt.
- b. Für weitergehenden Wahl- und Wunschbedarf nach Absicherung und Vorsorge kommen die 3. Säule, private Zusatzversicherungen oder betriebliche und sozialpartnerschaftliche Lösungen zum Zug.
- c. Der Verzicht auf weiteren Leistungsausbau ist nötig. Das soll nicht verhindern, dass das bestehende Leistungsangebot neuen, zeitgemässen Bedürfnissen Rechnung tragen kann. Diese Anpassungen müssen aber kostenneutral und im föderalen System stufengerecht sowie unter Einbezug des Nachhaltigkeitsgedankens erfolgen.

2. Konkrete Hauptthemen

2.1 Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

- a. Die 1. Säule soll weiterhin als Basisversicherung für die Alters- und Hinterlassenenvorsorge der Bevölkerung und zusammen mit den Ergänzungsleistungen (EL) der Existenzsicherung dienen.
- b. Das geschlechtsneutrale AHV-Normrentenalter ist zu einem Referenzrentenalter zu entwickeln, das lediglich versicherungsmathematische Bedeutung zur Berechnung der Renten hat.
- c. Die individuelle Weiterarbeit nach Erreichen des Referenzrentenalters soll durch verschiedene Anreize (sowohl in der ersten als auch in der zweiten Säule) gefördert werden.

2.2 Invalidenversicherung (IV)

- a. Das mit der 5. IV-Revision eingeführte Prinzip «Integration vor Rente» ist konsequent umzusetzen und durch die Reduktion der Fallzahlen ist eine ausgeglichene IV-Betriebsrechnung anzustreben.
- b. Die Arbeitgeberschaft fördert weiterhin die Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt und bekennt sich öffentlich dazu. Sie trägt durch ihr Verhalten dazu bei, die mit den IV-Revisionen angestrebten Ziele und die damit verbundene finanzielle Sanierung der Invalidenversicherung zeitgerecht zu erreichen. Dazu gehört insbesondere die Weiterführung und Stärkung der Engagements der Arbeitgeberschaft unter dem Netzwerks Compasso.

2.3 Ergänzungsleistungen (EL)

- a. Die Ergänzungsleistungen erfüllen ihre Funktion als bedarfsorientierte, steuerfinanzierte und nicht exportierbare Ergänzung zur landesweiten Sicherstellung der verfassungsmässigen Existenzsicherung für AHV- und IV-Rentner.

- b. Aufgrund von Entwicklungen ausserhalb des Systems der EL (Neuer Finanzausgleich, neue Pflegefinanzierung) sowie der demografischen Alterung besteht Reformbedarf. Zwecks Verhinderung des Drucks auf lohnbeitragsfinanzierte Sozialversicherungen ist das Leistungsniveau grundsätzlich zu erhalten, ein Ausbau ist aber abzulehnen. Vermehrte Aufmerksamkeit ist dabei der Kostentransparenz und der Steuerbarkeit des Systems zu widmen und das Kostenwachstum soll sich im Rahmen der Auswirkungen der demografischen Alterung halten. Dies erfordert mittelfristig die Entflechtung der EL als Verbundaufgabe.
- c. Die Schaffung eines nationalen Rahmens für eine flächendeckende Einführung von EL für Familien oder gar die Einführung nationaler EL für Familien wird abgelehnt.

2.4 Erwerbsersatzordnung (EO) / Mutterschaft

- a. Die gesetzlich vorgegebenen maximalen Beitragssätze zugunsten der EO sind ausgeschöpft. Eine Erweiterung der Mutterschaftsentschädigung wird deshalb strikte abgelehnt.

2.5 Berufliche Vorsorge (2. Säule)

- a. Die 2. Säule soll die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise sichern. Sie soll weiterhin einen obligatorischen und überobligatorischen Teil umfassen.
- b. Die 2. Säule soll sozialpartnerschaftlich und betriebsbezogen organisiert sein. Die Trägervielfalt – autonome/halbautonome Pensionskassen und Sammelstiftungen sowie die verschiedenen Versicherungsmodelle – soll beibehalten werden.
- c. Der (Mindest-)Umwandlungssatz ist so bald wie möglich zu senken. Auf dem Hintergrund der massiven Ablehnung der Senkung des Mindestumwandlungssatzes in der Volksabstimmung von 2010 erklärt sich der SAV einverstanden mit verhältnismässigen Kompensationsmassnahmen zwecks Erhaltung des Leistungsniveaus.
- d. Es ist eine Entpolitisierung des BVG-Mindestzinssatzes anzustreben. Die periodische Überprüfung des Zinssatzes muss formelbasiert und transparent erfolgen.

2.6 3. Säule (gebundene Vorsorge)

- a. Die Säule 3a soll als Element der Eigeninitiative und -verantwortung aufgewertet werden.

2.7 Unfallversicherung

- a. Die Unfallversicherung der Arbeitnehmenden soll ein eigenständiger Versicherungszweig sein. Die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) ist über den Vollzug der Prämienpflicht an den Arbeitgeber gekoppelt und daher administrativ nicht von der obligatorischen UV zu trennen.
- b. Die Mehrfachträgerschaft (Suva, Privatversicherer) in der Durchführung des UVG-Obligatoriums ist fortzuführen.



2.8 Krankenversicherung

- a. Der SAV bekennt sich zu einem qualitativ hochstehenden Gesundheitswesen mit einer für die ganze Schweiz gesicherten Versorgung und Teilnahme am medizinischen Fortschritt.
- b. Die Krankenversicherung und die Krankentaggeldversicherung müssen weiterhin auf privater Basis abgeschlossen und finanziert werden. Bei der Krankenversicherung ist am Prinzip der Kopfprämie festzuhalten. Eine Einheitskasse wird abgelehnt.

2.9 Familienzulagen

- a. Ein weiterer Leistungsausbau der Familienzulagen ist ebenso abzulehnen wie eine Erhöhung der «Bundeskinderzulagen».

2.10 Sozialhilfe

- a. Die Sozialhilfe muss als «Teil des gesamten sozialen Sicherungssystems» betrachtet und in die gesamte soziale Sicherung einbezogen werden. Dabei sind deren Vorzüge wie die Verbindung von persönlicher und wirtschaftlicher Hilfe sowie die bedarfsorientierten Leistungen zu stärken.
- b. Die Sozialhilfe muss verstärkt wieder auf ihren ursprünglichen Charakter einer vorübergehenden Unterstützung ausgerichtet werden; dementsprechend sind Bestrebungen in Richtung «erwerbsorientierte» Sozialhilfe zu fordern und zu fördern.
- c. Sog. «Armutfallen» sind zu beseitigen. Dies erfordert eine Gesamtbetrachtung der Steuer- und Sozialhilfesysteme. Es sind Anreize zu schaffen, damit auch die Arbeit in Teillohnstellen attraktiv wird.

Ressortstrategie Internationales

1. Aktivitätsfelder und Beziehungen zur nationalen Ebene

1.1 Internationale Organisationen

Der SAV ist auf direkte oder indirekte Art und Weise durch die Tätigkeit mehrerer internationaler Organisationen oder Strukturen betroffen:

- Die tripartit zusammengesetzte *Internationale Arbeitsorganisation (IAO)* ist die Referenzinstitution auf internationaler Ebene für die Fragen der Arbeit im weitesten Sinn.
- Die *UNO*, in welcher nur die Staaten vertreten sind, hat einen Einfluss auf die Wirtschaft, da die Schweiz mehrere wirtschaftsrelevante Abkommen der Organisation ratifiziert hat.
- Die *OECD* bearbeitet die sozialen Fragen und diejenigen der Arbeit aus einer eher wirtschaftlichen Perspektive
- Die *Europäischen Union (EU)* entfaltet eine starke gesetzgeberische Tätigkeit im Bereich der wirtschaftlichen und sozialen Fragen.
- Der *Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA)*, Organisation mit einer ursprünglich wirtschaftlichen Ausrichtung, sie befasst sich ebenfalls mit den sozialen Fragen.
- Der *Europarat(ER)*, Vorzimmer der EU, ist die europäische Referenz im Bereich der Menschenrechte; seine Arbeit hat damit auch wirtschaftliche und soziale Aspekte.

In jüngster Zeit haben Organisationen mit spezifischerem Charakter wie die Weltgesundheitsorganisation (WHO) oder die Internationale Agentur für Migration (IOM) Tätigkeiten entfaltet, welche die Dossiers des SAV berühren.

Auf systemischer Ebene gibt es oft Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen internationalen Organisationen. So kann eine von der einen Organisation bearbeitete Frage von einer anderen wieder aufgenommen werden. Zudem kann ein Akteur in Verfolgung seiner Ziele versuchen, eine bestimmte Frage in mehreren Organisationen zu thematisieren.

1.2 Beziehungen zur nationalen Ebene

Die in den grossen internationalen Institutionen durchgeführten Arbeiten beeinflussen zunehmend die Dossiers, welche die Arbeitgeber auf nationaler Ebene betreffen.

Dieser Einfluss des Internationalen auf das Nationale kann auf juristisch zwingende Art und Weise ausgeübt werden (Ratifizierung von internationalen Abkommen durch die Schweiz). Er kann auch auf «mildere» Art durch politischen Druck oder einfach durch die Verbreitung von Konzepten oder Verhaltensregeln, welche ihren Ursprung in der internationalen Sphäre finden (Ansatz «soft law»), ausgeübt werden. Eine Kombination der beiden Ansätze ist möglich.

2. Grundsätze und allgemeine Ziele

2.1 Grundsätze

Der SAV vertritt die Interessen der schweizerischen Arbeitgeber in internationalen Fragen. Er strebt mindestens an, sich über die Entwicklungen, die ihn in der Sache betreffen können informiert zu halten. Er

versucht mit den verfügbaren Mitteln, die betreffenden Entwicklungen zum Vorteil der schweizerischen Arbeitgeber zu beeinflussen und deren Betreuung auf nationaler Ebene sicherzustellen.

Bei der Verteidigung der Interessen der Arbeitgeber auf internationaler Ebene, stützt sich der SAV auf sein Mission Statement und seine arbeitgeberpolitischen Leitlinien ab, die er pragmatisch an den Gegebenheiten des internationalen Rahmens anpasst.

2.2 Allgemeine Ziele

2.2.1 Handlungsfreiheit

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.

Die Versuche, das interne schweizerische Recht über den Umweg von Regulierungen der internationalen Organisationen zu verändern, sind zurückzuweisen.

Die Praxis des Bundesrats, nur internationale Verträge zu ratifizieren, welche mit dem schweizerischen Recht kompatibel sind, ist aufrecht zu erhalten.

Der Tendenz der Gewerkschaften, einzelne Unternehmen in den internationalen Organisationen direkt anzugreifen ist Einhalt zu gebieten. Internationale Instrumente, welche individuelle oder gruppenweise Klageverfahren zulassen, sind abzulehnen.

2.2.2 Normativer Rahmen und Rahmenbedingungen

Der SAV will die Errichtung eines für die Arbeitgeber schädlichen normativen Rahmens auf internationaler Ebene – insbesondere im Rahmen der IAO, daneben aber auch in der UNO - verhindern. Sozialklauseln in themenfremden internationalen Regulierungen oder Standards sind zu bekämpfen

Zu unterstützen sind internationale Initiativen und Massnahmen welche darauf ausgerichtet sind, für die Unternehmen günstige allgemeine Rahmenbedingungen zu entwickeln (Flexicurity, Grenzen des Sozialstaats).

3. Engagement des Schweizerischen Arbeitgeberverbands auf internationaler Ebene

3.1 Allgemeines Bemerkung

Die Arbeiten der internationalen Organisationen sind langfristig ausgerichtet; dementsprechend ist auch der Einsatz des Schweizerischen Arbeitgeberverbands auf internationaler Ebene als langfristig zu verstehen.

Die Tätigkeit auf internationaler Ebene setzt die Mitgliedschaft bei einer organisierten Gruppe (OIE, BIAC, BUSINESSEUROPE) voraus, um in einer Interessengemeinschaft Informationen austauschen und die Entwicklungen in den internationalen Organisationen beeinflussen zu können.

3.2 IAO

Die IAO ist wegen ihrer starken normativen Auswirkungen auf die nationale Ebene das Hauptdossier des Schweizerischen Arbeitgeberverbands im internationalen Bereich.

Der SAV vertritt die schweizerischen Arbeitgeber bei der IAO und bestellt die schweizerische Arbeitgeberdelegation, welche an der «internationalen Arbeitskonferenz» (oberstes Organ der IAO) teilnimmt. Das Gleiche gilt für die anderen Tagungen der IAO (sektorielle Tagungen). Wir streben an, dass der schweizerische Arbeitgeber-Delegierte im Verwaltungsrat des IAO Einsitz hat.

Der SAV ist Mitglied des Internationalen Verbands der Arbeitgeber, (OIE), dessen Aktionsrahmen vor allem die IAO ist, mit Ausdehnung der Tätigkeit auf die UNO. Wir streben an, dass der schweizerische Arbeitgeber-Delegierte in der Geschäftsleitung der OIE Einsitz hat.

Auf schweizerischer Ebene kooperiert der SAV mit dem SECO; er verfolgt dabei vor allem die Berichterstellung der Regierung an die IAO betreffend die Anwendung der Übereinkommen. Wir sind zudem Mitglied der dreigliedrigen Eidgenössischen Kommission für IAO-Angelegenheiten.

3.3 UNO

Die Tätigkeiten der UNO sind nur punktuell, aber zunehmend arbeitgeberpolitisch relevant. Der SAV verfolgt diese Aktivitäten mit Hilfe der OIE. Auf nationaler Ebene pflegen wir die Zusammenarbeit mit dem SECO und wo nötig mit dem EDA.

3.4 OECD

Der SAV unterstützt die Rolle der OECD als Gegengewicht gegenüber dem IAO. Wir sind zusammen mit economiesuisse Mitglieder des BIAC (Business and Industry Advisory Committee to the OECD) und konzentrieren uns dort auf die Arbeit des Komitees für soziale Angelegenheiten und Arbeit sowie des Komitee für Bildung. Auf nationaler Ebene ist das SECO unser Referenzkontakt.

3.5 Europäische Union – BUSINESSEUROPE

Der SAV will gute und starke Verbindungen zur europäischen Arbeitgeberschaft pflegen, um über die laufenden Entwicklungen in der EU informiert zu sein und in den einschlägigen Kreisen den schweizerischen Standpunkt zu vertreten. Er ist zusammen mit economiesuisse Mitglied von BUSINESSEUROPE und engagiert sich dort besonders in der Kommission für soziale Angelegenheiten welche Fragen des Arbeitsmarkts und Arbeitsrechts, der Sozialversicherungen, der Ausbildung und der Gesundheit behandelt.

3.6 EFTA

Der SAV nimmt Einsitz im Konsultativkomitee der EFTA und wirkt aktiv am sozialen Dialog in dieser Organisation mit, um auf dieser Plattform seine internationalen arbeitgeberpolitischen Positionen zu vertreten.

3.7 Europarat

Die Menschenrechtsfragen werden häufig zuerst im Europarat aufgenommen und dann in den Fachorganisationen konkretisiert. Der SAV verfolgt, die im Europarat behandelten Fragen, die ihn betreffen könnten. Es handelt sich insbesondere von Entwicklungen betreffend die Sozialcharta.