

# 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 Leistungsbezüger in den Sozialwerken, es öffnet sich eine Finanzierungslücke in vielfacher Milliardenhöhe.*

#### 1.1 Bekämpfung des Fachkräftemangels

*Zwecks Deckung des Fachkräftemangels ist das Inländerpotenzial optimal zu nutzen, die Akzeptanz eines flexiblen Zuwanderungs-Regimes zu fördern sowie darauf hinzuarbeiten, dass möglichst viele Stellen durch technischen Fortschritt und einen effizienteren Einsatz des Faktors Arbeit substituiert werden können.*

##### 1.1.1 Ausschöpfen des Inlandpotentials

- Alle Formen von Diskriminierung sollen verhindert und die Chancengerechtigkeit 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. Eine massvolle Erweiterung steuersystemkonformer Abzüge im Bereich der Gewinnungskosten für die Erwerbsarbeit ist sinnvoll (z.B. teilweise Abzugsfähigkeit von Kinderkrippenkosten o.ä.).
- Jegliche negativen Erwerbsanreize sind möglichst zu beseitigen, damit der Entscheid über einen Verbleib im Erwerb und/oder bezüglich der Pensionhöhe nicht durch Fehlanreize negativ beeinflusst und fehlgeleitet wird.
- 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. 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 **Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen** mit Bleibeperspektive ist zu ermöglichen. Voraussetzung ist ein Erfolg der Integrationsbemühungen der Kantone (insb. bezüglich lokaler Sprachkenntnisse, Vertrautheit mit den lokalen Lebensgewohnheiten).

### 1.1.2 Ermöglichen der Zuwanderung von Arbeitskräften

- 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 Arbeitskräften aus dem europäischen Ausland zu besetzen, wenn keine inländischen Arbeitskräfte mit entsprechenden Qualifikationen gefunden werden können. Können die gesuchten Arbeitskräfte weder im Inland noch im EU-Raum rekrutiert werden, benötigen die Arbeitgeber die Möglichkeit zur Rekrutierung aus Drittstaaten. 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 sowie die Zugangskriterien dem heutigen Bedürfnis der Wirtschaft anzupassen. 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 und Weiterentwicklung der Sozialwerke

- Aufgrund der entstehenden Finanzierungslücke in Milliardenhöhe geniesst die Erhaltung des Leistungsniveaus der Sozialwerke absolute Priorität. Entsprechend werden alle Arten des Leistungsausbaus abgelehnt.
- Die demografische Entwicklung zeigt, dass wir immer älter werden. Die Lebenserwartung steigt konstant an. Das belastet unweigerlich die Sozialwerke, allen voran die **AHV**. Sie muss der demografischen Entwicklung entsprechend angepasst und weiterentwickelt werden. Will man nicht die Leistungen kürzen oder weitere Steuern oder Lohnabzüge einführen, ist eine der effektivsten Massnahmen die Anhebung des Referenzalters. Auch andere Lösungen wie eine Lebensarbeitszeit o.ä., müssen entwickelt werden.
- Die Parameter der **beruflichen Vorsorge** sind an die demografischen Realitäten (steigende Lebenserwartung, ungenügende Geburtenrate, Pensionierung der Babyboomer) 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 wird die künstliche Intelligenz als Bedrohung wie als Segen gesehen. Es ergeben sich für die Beschäftigten 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, grösserer Homeoffice-Anteil) 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.

## 2.2 Konstruktive und lösungsorientierte Sozialpartnerschaft

- Eine konstruktive und lösungsorientierte Sozialpartnerschaft ist ein wichtiger Faktor, um einen Transformationsprozess wie insbesondere denjenigen der Digitalisierung erfolgreich umsetzen zu können. Die heutige Sozialpartnerschaft steht aber vor grossen Herausforderungen. Mit der zunehmenden Digitalisierung der Wirtschaft ist einerseits die Zunahme an Selbstständigen verbunden. Andererseits fordern die Arbeitnehmenden mehr Autonomie in der Arbeitsgestaltung und mehr Eigenverantwortung. Dazu kommt, dass sich die Sozialpartnerschaft in den letzten Jahren in vielen Branchen schwieriger und weniger konstruktiv erwiesen hat als in der Vergangenheit. All dies führt dazu, dass die Sozialpartnerschaft ihre Rolle in der digitalisierten Welt überdenken und sich neu ausrichten muss.
- 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.

## 2.3 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 Weiterentwicklung und Mobilität (Höherqualifizierung, Berufs-, Branchenwechsel, Umschulungen, Re-Qualifikationen) 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 älterer Erwerbstätiger) 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 berufsbegleitende 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 und berufsorientierte Bildung, Ausbildung und Weiterbildung als wichtige Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Schweiz und für die Förderung der Chancengerechtigkeit. Die Pflege, Bewahrung und Weiterentwicklung des flexiblen und arbeitsmarktorientierten Bildungssystems steht daher im Vordergrund. Um eine möglichst passgenaue Eignung der Absolventen sicherzustellen, ist die Wirtschaft auf einen effizienten Berufsentwicklungsprozess und eine Stärkung der Rolle der Organisationen der Arbeitswelt angewiesen.
- 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. 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.

- Die künstliche Intelligenz automatisiert und ersetzt zunehmend repetitive Aufgaben und führt dazu, dass gewisse Stellenprofile nicht mehr gefragt sind. Für andere Stellenprofile gilt, dass sich die Anforderungen an die Fähigkeiten der Arbeitnehmenden verändern. Die künstliche Intelligenz führt zu einer Umgestaltung der Arbeitswelt, bei der sich Arbeitnehmende auf neue Fähigkeiten und Kompetenzen konzentrieren müssen, um mit den Veränderungen Schritt zu halten. Es gilt, die neuen Möglichkeiten optimal zu nutzen und gleichzeitig darauf zu achten, dass die Betroffenen arbeitsfähig bleiben und in anderen Funktionen eine Aufgabe finden.

#### 2.4 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 unter anderem über die aktuellen Instrumente (Qualifikationsrahmen, Diplomzusätze) sowie über die neuen Massnahmen zur Stärkung der höheren Berufsbildung (insb. Titelmassnahmen) transparent zu machen und die internationale Bekanntheit unseres Systems der Berufsbildung ist zu unterstützen.

- **Ausländische Abkommen** im Bereich der Ausbildung sind zu fördern.
- Die bilaterale und multinationale Koordination des **Sozialversicherungsrechts** ist bedarfsorientiert weiterzuentwickeln (insb. Grenzgängerthematik, Homeoffice und Koordination mit Steuern).

### Grundsätze bei der Umsetzung der Strategie

1. Der SAV will in arbeitgeberpolitischen Fragen bzw. in seinen Aktivitätsfeldern die Themenführerschaft behaupten und bei den relevanten Adressaten als «die Stimme der Arbeitgeber» wahrgenommen werden.
2. Der SAV will zur Stärkung seines Einflusses und seiner Repräsentanz möglichst viele arbeitgeberpolitisch aktive Verbände organisieren. Wenn es die Branchenverhältnisse rechtfertigen, nimmt er ausnahmsweise auch Einzelfirmen als Mitglieder auf.
3. Der SAV will in seinen Aktivitätsfeldern wirkungsvoll auf die politischen Prozesse Einfluss nehmen. Er begleitet die einschlägigen Themen und Geschäfte vom Agenda-Setting bis zum definitiven Entscheid. Für Abstimmungskampagnen greift er auf die Ressourcen von economieuisse zurück.
4. Der SAV will in seiner Geschäftsstelle über die nötige und schnell abrufbare Expertise verfügen, um arbeitgeberpolitisch relevante Entwicklungen frühzeitig erkennen und in seinen Aktivitätsfeldern inhaltlich kompetent auftreten sowie Akzente setzen zu können. Für spezielle Fragen stützt er sich auf das Know-how seiner Mitgliedverbände und zugezogener Fachpersonen.
5. Der SAV delegiert seine VertreterInnen in die Experten-, Konsultations- und Vollzugsgremien, welche in seinen Aktivitätsfeldern relevant sind. Er unterhält enge Verbindungen zu politischen Akteuren, Behörden und weiteren in seinen Aktivitätsfeldern relevanten Organisationen/Institutionen.
6. Der SAV basiert seine Politik auf die Beschlüsse der zuständigen Verbandsorgane und die Mitwirkung seiner Mitglieder. Er legt Wert auf einen transparenten verbandsinternen Interessenausgleich. Er zählt bei der Durchsetzung seiner Anliegen auf das besondere Engagement der UnternehmerInnen, die in den Mitgliedverbänden Führungsverantwortung wahrnehmen.
7. Die SAV-Geschäftsstelle informiert die Mitglieder regelmässig über aktuelle Fragen aus den SAV-Aktivitätsfeldern. Sie führt einschlägige Arbeitsgruppen, in welche die Mitglieder ihre VertreterInnen entsenden können, und konsultiert die Mitglieder bei wichtigen Geschäften.
8. Der SAV respektiert die Branchenzuständigkeit und die regionalen Zuständigkeiten seiner Mitglieder. Er fördert den Austausch unter den Mitgliedern zu den gemeldeten regionalen Themen von nationaler Bedeutung und unterstützt sie bei ihren eigenen Aktivitäten. Er unterstützt die Zusammenarbeit unter den Mitgliedern auch ausserhalb der Verbandsorgane, indem er Kontakte vermittelt, auf Interessengemeinsamkeiten oder -differenzen hinweist und sich zu Massnahmen zur Konzentration oder Differenzbereinigung positioniert.

9. Der SAV pflegt mit den Spitzenverbänden der Arbeitnehmer-Organisationen einen kontinuierlichen Meinungsaustausch und pflegt den Dialog mit den Organisationen, die in seinen Aktivitätsfeldern relevante Interessengruppen vertreten.
10. Der SAV vertritt die Interessen der schweizerischen Arbeitgeberschaft bei der International Labour-Organisation (ILO), der International Employers Organisation (IEO) und bei der OECD. Er ist Mitglied bei BUSINESSEUROPE und unterhält ein Büro in Brüssel.
11. Der SAV will mit seiner externen und internen Kommunikationsarbeit den jeweiligen Zielgruppen klare arbeitgeberpolitische Positionen vermitteln sowie das eigene Profil in der Öffentlichkeit, bei den «Opinion-Leaders» und bei den Mitgliedverbänden schärfen. Er will als offener, glaubwürdiger Interessenvertreter erscheinen und trotz arbeitgeberpolitischer Konsequenz als konstruktiver Gesprächspartner wahrgenommen werden.
12. Der SAV setzt in den Medien auf eine hohe Personalisierung durch Präsident/in und DirektorIn, um der Arbeitgeberpolitik Authentizität zu verleihen und mit den beschränkten Ressourcen eine grösstmögliche Wirkung zu erreichen. Er unterhält mit modernen Mitteln im Online- und Printbereich wichtige Kommunikationskanäle zu den Akteuren der arbeitgeberpolitischen Szene.
13. Der SAV stützt sich für die inhaltliche Steuerung seiner Arbeit auf Arbeitgeberpolitische Leitlinien, auf daraus abgeleiteten Strategien für die Ressorts «Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht und Sozialpartnerbeziehungen» (inkl. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), «Sozialpolitik und Sozialversicherungen», «Bildung, Aus- und Weiterbildung» sowie «Internationales» sowie auf Positionspapiere zu einzelnen Themen bzw. Geschäften. Die Ressortziele werden jährlich überprüft und dem Vorstand zur Bestätigung bzw. Änderung vorgelegt.
14. Der SAV finanziert seine Aktivitäten aus den Beiträgen seiner Mitglieder und aus den Erträgen des Verbandsvermögens, das in seiner Substanz erhalten bleiben muss. Er rechnet mit einem knappen Ressourcen-/Ausgaben-Verhältnis, dem mit einer schlanken Organisation (insbesondere der Geschäftsstelle), einfachen Prozessen und pragmatischer Arbeit Rechnung zu tragen ist.

Verabschiedet vom Vorstandsausschuss anlässlich dessen Klausur vom 2. Februar 2024.