



## Sozialpolitische Positionen 2020 - 2022

Die Schweizer Kader Organisation SKO vertritt seit 1893 die wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Interessen der Führungskräfte in der Schweiz. Sie versteht sich als Kompetenzzentrum für Führungskräfte aller Branchen. 2002 hat sie erstmals ihre Position zu kaderrelevanten Fragen im Rahmen der Sozialpolitik auf Bundesebene formuliert. Dies als Grundlage, um ihre Anliegen und Vorschläge in politische Prozesse einbringen zu können. Die nachfolgenden sozialpolitischen Positionen basieren auf der bisherigen Sozialcharta und wurden von der Verbandsleitung überarbeitet und gekürzt. Die Positionen stützen sich – wo möglich - auf wissenschaftliche Studien, Umfragen und Statistiken und werden bei neuen Fakten entsprechend revidiert.

### Die SKO setzt ihre Prioritäten in den folgenden 9 Kernbereichen:

#### 1. Familien- und Berufsleben in Einklang bringen

Die SKO will die Familienpolitik verbessern und setzt sich für ein Bündel von familienfreundlichen Massnahmen ein, das die Vielfalt der Familienformen und Lebensgemeinschaften berücksichtigt und es den Erziehungsberechtigten erlaubt eine eigene Karriere zu verfolgen und gleichzeitig Verantwortung für die Familie zu übernehmen bzw. partnerschaftlich zu teilen. Zu den Massnahmen, welche die SKO unterstützt, gehören:

- a. Ausbau der Möglichkeiten externer Kinderbetreuung
- b. Vereinheitlichung der Schulpolitik
- c. Flexible Arbeitszeitmodelle (Jahresarbeitszeit). Zudem fordert die SKO die Firmen auf, Möglichkeiten für Home-Office für ihre Angestellten zu schaffen und die Bedingungen in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeit, Gesundheit, Ausrüstung und Sicherheit zu regeln.
- d. Life-Balance verbessern dank flexibler Arbeitsmodelle
- e. Steuerpolitik: Einführung von einheitlichen, Zivilstands unabhängigen Steuergutschriften sowie Individualbesteuerung.

#### 2. Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen

Die SKO setzt sich dafür ein, Menschen ein hohes Mass an Selbstbestimmung für ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie zu befähigen, ihre individuellen und sozialen Ressourcen für ein umfassendes Wohlbefinden zu stärken. Arbeitsbedingungen und -anforderungen haben einen entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Deshalb müssen Organisationen vor dem Hintergrund steigender Herausforderungen und Ansprüche an die Flexibilisierung von Arbeit förderliche Rahmenbedingungen schaffen und gesamtheitliche Lösungsansätze entwickeln zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und zur sicheren, befriedigenden und flexiblen Gestaltung der Arbeit. Die SKO setzt sich für eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes für Führungs- und Fachkräfte ein, die über eine hohe Autonomie bei der Arbeitsgestaltung verfügen, bei gleichzeitiger Verstärkung des Gesundheitsschutzes. Weiter unterstützt die SKO Bestrebungen, die Gesundheitsförderung<sup>1</sup> als Teil der Unternehmenskultur verankern und welche die Rolle der Führungskraft als Vorbild im Umgang mit Ressourcen und Belastungen fördern.

---

<sup>1</sup> = Systematischer Ansatz, der die relevanten Faktoren für die Gesundheit in der Arbeit – ob im Betrieb oder an anderen Arbeitsorten – optimiert, günstige Bedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden schafft und so zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.

### 3. Aktives Altersmanagement

Sinkende Geburtenraten und eine höhere Lebenserwartung führen dazu, dass das Verhältnis von Erwerbstätigen zu Rentenbezüglern immer ungünstiger wird mit Finanzierungsproblemen für unsere Altersvorsorge. Gleichzeitig hat Seniorität und langjährige Erfahrung bei der Rekrutierung immer weniger Wert. Gemäss OECD Bericht 2014 muss davon ausgegangen werden, dass die Altersdiskriminierung in der Schweiz bei der Einstellung gängige Praxis ist. Die SKO unterstützt folgende Massnahmen, um Altersdiskriminierung abzubauen und ältere Arbeitnehmende besser zu integrieren:

- Verständnis fördern, dass Altern ein individueller Prozess ist und nicht als ein mit einem bestimmten Alter (50+) oder der Pensionierung plötzlich auftretendes Phänomen. Der Alterungsprozess wird mehr von den Lebens- und Arbeitsumständen sowie Lebensgewohnheiten als von genetischen Faktoren beeinflusst.
- Verbessertes Bewusstsein und Sensibilisierung von Führungskräften in altersbedingten Fragen und bezüglich Qualitäten älterer Arbeitnehmenden
- Altersadäquate und der Lebenssituation angepasste Arbeitsformen und -zeiten.
- Arbeitsmarktfähigkeit in den Bereichen Netzwerk, Lernagilität, Kollaboration, Gesundheit und Laufbahngilität ermöglichen.

### 4. Hohe Qualifikation in der Arbeitswelt

Die SKO setzt sich in der Bildungspolitik für eine ausgewogene Förderung, sowohl des dualen Bildungssystems (Verbindung von schulischer Ausbildung und betrieblicher Praxis) wie auch der gymnasialen/akademischen Laufbahn ein. Die Übergänge zwischen diesen beiden Systemen müssen flexibel und durchlässig sein. Die SKO trägt als Organisation der Arbeitswelt (OdA) höhere Fachprüfungen mit und unterstützt eine umfassende, lebenslange Weiterbildung – um eine dauerhafte Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten.

Für Führungskräfte und Fachexperten soll eine angemessene Weiterbildung auch als Gegenleistung für deren grosse Flexibilität und grossen zeitlichen Einsatz von den Arbeitgebern anerkannt werden.

### 5. Arbeit statt Taggelder

Die SKO unterstützt Ansätze, die Betroffene durch Arbeit resp. Beschäftigung Eigenständigkeit ermöglicht und befürwortet eine Entlastung der Sozialversicherung durch folgende Massnahmen:

- Prävention: Erhalten der Arbeitsmarktfähigkeit durch regelmässige Boxenstopps, Weiterbildungsmassnahmen und bei schulschwachen jungen Erwachsene Massnahmen, um den Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.
- Professionelle Begleitung bei Arbeitsunfähigkeit durch Früherfassung über die IV, ein koordiniertes Vorgehen zwischen Betrieb und Sozialversicherer sowie das Fördern eines unterstützenden Arbeitsklimas und die soziale Unterstützung der Vorgesetzten.
- Berufliche Wiedereingliederung: bei arbeitslosen Kadern fordert die SKO Kader-adäquate Massnahmen im Bereich Umschulungen, Weiterbildungen und gezielte Unterstützung Stellensuchender bei der Arbeitsvermittlung.

## **6. Mehr Transparenz und Fairness im Entschädigungssystem**

Die SKO befürwortet eine leistungsbezogene Entschädigung, verurteilt aber die wenigen, imagemässig jedoch sehr schädlichen Auswüchse bei den obersten Verantwortungsträgern.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die Selbstregulation nicht funktioniert, daher unterstützt die SKO gesetzliche Regelungen, die Auswüchse eindämmen.

Die SKO setzt sich für die konsequente Umsetzung des verfassungsmässigen Rechts von gleichem Lohn für gleiche Arbeit ein.

## **7. Unternehmenskultur: Mehr Ethik und Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung**

Die SKO-Mitglieder setzen sich in den Unternehmen und in der Wirtschaft dafür ein, dass verbindliche und konkrete Grundsätze für eine nachhaltige und ethische Unternehmensführung in Kodex, Leitbildern, Verhaltensrichtlinien und Richtlinien eingeführt und gelebt werden. Der Schutz von Mitarbeitenden, die Missstände und rechtswidrige Vorgänge aufdecken, ist mangelhaft. Deshalb begrüsst die SKO Massnahmen zum Schutz von Arbeitnehmenden bei Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz.

## **8. Sichere und flexible Altersvorsorge; Demographie; Generationengerechtigkeit**

Die SKO setzt sich für gute Rahmenbedingungen beim flexiblen Rentenalter und eine gesicherte 1. und 2. Säule ein. Es darf keine Diskriminierung von modernen Rollenteilungen von Eltern im BVG und keinen Abbau von Renten-Leistungen geben. Die SKO unterstützt ein generelles Rentenalter von 65 Jahren für Männer und Frauen und spricht sich für Flexibilisierung des Rentenalters aus. Zur Finanzierung unterstützt die SKO neben der Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre die MwSt.-Erhöhung im Umfang, wie sie für die nachhaltige Finanzierung der AHV notwendig werden sollte.

Umwandlungssätze und der Beizug der Rentner zur nachhaltigen Sicherung der BVG-Vorsorge sind so auszugestalten, dass eine Gerechtigkeit zwischen den Generationen angestrebt wird.

Die 3. Säule, als wichtige Altersvorsorge in Eigenverantwortung, soll ausgebaut und ebenfalls altersmässig flexibler gehandhabt werden.

## **9. Migration**

Die SKO fördert das Bewusstsein und das Verständnis kultureller Andersartigkeit sowie die Fähigkeiten bei Führungskräften, kulturelle Vielfalt zu integrieren.

Die SKO unterstützt die soziale Integration von ausländischen Führungs- und höheren Fachkräften unter anderem auch über ihr Dienstleistungsangebot.

Sie fordert Unternehmen auf, ihre ausländischen Fach- und Führungskräfte aktiv zu motivieren, einen Beitrag zur Integration zu leisten und eine Landessprache zu erlernen.

Zürich, 18. Juni 2020