

Sozialplattform

Die SKO vertritt seit 117 Jahren die Interessen der Schweizer Kaderleute. 2002 hat sie erstmals zur aktuellen „Grossbaustelle Sozialpolitik“ auf Bundesebene ihre Position zu kaderrelevanten Fragen formuliert. Dies als Grundlage, um ihre Anliegen und Vorschläge einbringen zu können. Die vorliegende, revidierte Solothurner Plattform 2006 wurde von der Verbandsleitung erarbeitet, in Vernehmlassungen bei Präsidenten und Basisgruppen bearbeitet, an der Delegiertenversammlung 2010 in Biel diskutiert und neu als „Bieler Plattform“ verabschiedet.

Die SKO setzt ihre Prioritäten in den folgenden 6 Kernbereichen:

1. Beruf und Familie in Einklang bringen

Die SKO will die Familienpolitik verbessern und setzt sich für ein Bündel von Massnahmen ein, das im Sinne eines familienpolitischen Konzeptes Mann und Frau eine Karriere so ermöglichen soll, dass gleichzeitig ihre Verantwortung für die Familie gewährleistet ist.

2. Hohe Qualifikation in der Arbeitswelt

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

3. Zurück an die Arbeit statt Taggelder

Die SKO befürwortet eine Neuregelung der IV mit den Hauptzielen:

1. Früherkennung, –um möglichst den Arbeitsplatz behalten zu können
2. Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, wo und wie auch immer möglich Dabei haben die Arbeitgeber eine besondere Verantwortung wahr zu nehmen.
3. Nachhaltige Sanierung der Finanzen .

Hinsichtlich ALV unterstützt die SKO die Aufrechterhaltung der Solidarität der Arbeitstätigen mit den Arbeitslosen. Die SKO wehrt sich gegen Abbau von ALV-Leistungen. Sie ist bereit, mit dem „Solidaritätsprozent“ auf höheren als den versicherten Einkommen zur Sanierung beizutragen.

4. 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 Finanzkrise 2008 hat gezeigt, dass die Selbstregulation nicht funktioniert, daher unterstützt die SKO gesetzliche Regelungen, die Auswüchse eindämmen.

5. Unternehmenskultur: Mehr Ethik und Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung

Die SKO-Mitglieder setzen sich in den Unternehmen und in der Wirtschaft dafür ein, dass griffige Grundsätze für eine nachhaltige und ethische Unternehmensführung in Kodex, Leitbildern, Verhaltensrichtlinien und Richtlinien eingeführt und gelebt werden.

6. Sichere und flexible Altersvorsorge

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

1. Kernbereich: Beruf und Familie in Einklang bringen

Externe Kinderbetreuung ausbauen

Die SKO fordert Blockzeiten in der Volksschule und wo nötig Verpflegungsmöglichkeiten in Form von Mittagstischen in der Schule. Weiter verlangt die SKO die Fortführung der Anschubfinanzierung des Bundes für familienexterne Betreuungsmöglichkeiten. Gemeinden und Kantone sind aufgefordert, auf allen Ebenen ihre Rolle wahrzunehmen und das Angebot langfristig zu sichern.

Die Eltern sind entsprechend ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit an der Finanzierung zu beteiligen.

Vereinheitlichung der Schulpolitik

Da Stellenwechsel und damit verbundene Wohnortswechsel für Kaderleute immer häufiger werden, setzt sich die SKO für die landesweite Vereinheitlichung der öffentlichen Schule ein. Dies betrifft Schulbeginn, Ausbildungsdauer und, wo möglich, auch den Lernstoff.

Die SKO unterstützt deshalb das Projekt „Harmos“ der Erziehungsdirektorenkonferenz.

Familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitsplätze

Wo immer möglich sind Eltern flexible Arbeitszeitmodelle, bis hin zu Jahresarbeitszeit, zu offerieren. Die SKO unterstützt die Forderung nach mindestens 5 Wochen Ferien für alle, für Lehrlinge und ältere Arbeitnehmer entsprechend mindestens 6 Wochen.

Sowohl in Gesamtarbeitsverträgen als auch auf Betriebsebene unterstützt die SKO einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens 2 Wochen (davon 50% Eigenleistung in Form von Ferienbezug), sowie den Anspruch auf weitere mindestens 2 Wochen unbezahlt im ersten Lebensjahr des Kindes.

Zudem fordert die SKO die Firmen auf, Möglichkeiten für Tele-Arbeitsplätze auf Teilzeitbasis für Angestellte mit Familienpflichten zu schaffen.

Steuerpolitik

Aus Sicht der SKO ist die Unterstützung von Familien finanziell vor allem über die Einführung von gesamtschweizerisch einheitlichen Steuergutschriften (d.h. über einen fixen Betrag pro Kind, der vom Steuerbetrag abgezogen wird) zu fördern.

Dies soll zivilstandsunabhängig erfolgen.

2. Kernbereich: Hohe Qualifikation in der Arbeitswelt

Umfassende lebenslängliche Weiterbildung

Um die internationale Spitzenposition der Schweizer Wirtschaft halten zu können, ist eine lebenslängliche Weiterbildung unentbehrlich. Ein Anrecht auf mind. 3 Arbeitstage Weiterbildung pro Jahr und Vollzeitstelle soll nicht nur in GAVs sondern auch im Gesetz (OR) festgeschrieben werden. Ein besonderes Augenmerk ist zukünftig darauf zu richten, dass – wenn eine Arbeitstätigkeit bis 65 gewünscht wird – auch über 50jährige nach wie vor umfassend weitergebildet werden! Die SKO verlangt Weiterbildungskonzepte mit gezielter Förderung und Ausbau der Weiterbildung für Kaderleute auf Betriebsebene. Auf diese Weise soll auch der grosse zeitliche Einsatz der Kaderleute abgegolten werden, der ja häufig nicht kompensiert werden darf, resp. werden kann.

Die SKO setzt sich, zusammen mit anderen Verbänden der Arbeitswelt, für ein Weiterbildungsgesetz ein, das die ob genannten Grundsätze beinhaltet und im Weiteren die Qualität der Weiterbildung entwickelt und sichert.

Die steuerliche Abzugsfähigkeit von Bildungskosten soll schweizweit um Umschulungskosten und um Massnahmen zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und für den Wiedereinstieg erweitert werden.

Duales Bildungssystem als Erfolgsmodell

Die SKO setzt sich für das duale Bildungssystem (Berufslehre und darauf aufbauende Weiterbildungen) mit flexiblen, gut durchlässigen Übergängen, auch in die akademische Laufbahn, ein.

Als Organisation der Arbeitswelt (OdA) trägt sie das duale Bildungssystem zudem durch vermehrte Mitträgerschaft von höheren Fachprüfungen (HFP) mit. Im Vordergrund stehen dabei für die nächsten Jahre die Bereiche Führung, Management, Beratung/Coaching und Ausbildung/Training.

3. Kernbereich: Zurück an die Arbeit statt Taggelder

Invalidenversicherung: Arbeit statt Rente und gesicherte Finanzen

Die SKO fordert ihre Mitglieder und alle andern Führungskräfte auf, die Verantwortung hinsichtlich der Früherkennung wahrzunehmen.

Die SKO befürwortet eine Neuregelung der IV mit den Hauptzielen:

- Wo immer möglich Verbleib am angestammten, oder zumindest einem adäquaten Arbeitsplatz
- Falls nötig Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, inkl. eine entsprechende Unterstützung der Arbeitgeber, dabei sind auch bestehende Renten zu überprüfen
- Nachhaltige Sanierung der Finanzen weiterführen: mit der 4. bis 6. IV-Revision wurden - und werden - einerseits die Neu-Verrentungen erfreulich reduziert, andererseits der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt forciert und die IV auf eine stabilere Finanzbasis gestellt.

Arbeitslosenversicherung: Leistungen erhalten

Die ALV stellt eine Solidaritätsleistung dar, denn Arbeitslosigkeit kann jedeN treffen. Die SKO unterstützt Bestrebungen zu einer echten finanziellen Sanierung der ALV. Sie befürwortet eine dafür notwendige Erhöhung der Beiträge (Lohnpromille), auch durch die befristete Erhebung reduzierter ALV-Beiträge für Lohnbestandteile über 125'000 Franken („Kaderopfer“). Eine Beitragserhöhung um nur 0,2 Lohnprozent erachtet die SKO als ungenügend, da damit eine Sanierung der ALV kaum erreicht werden kann. Die SKO wehrt sich gegen weiteren Leistungsabbau, insbesondere gegen erhöhte Wartefristen für Besserverdienende („doppeltes Kaderopfer“).

Die SKO fordert zudem eine echte, fachlich kompetente und adäquate Betreuung und Beratung von arbeitslosen Kadern, mit dem Ziel, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und sie möglichst rasch wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Anreize für Arbeitswillige

Sowohl in der IV als auch bei der ALV und der Sozialhilfe sind Anreize zu schaffen, dass sich eine Arbeitstätigkeit, welcher Art auch immer, mehr lohnt als ein Bezug von Taggeldern. Mit Beratung sind IV- und ALV-Bezüger intensiv zu begleiten, um sie wo immer möglich und so rasch als möglich in den Arbeitsprozess zurück zu führen, wobei es aber nicht zu einem Lohndumping kommen darf.

4. Kernbereich: Mehr Transparenz und Fairness im Entschädigungssystem

Die SKO befürwortet leistungsbezogene Löhne, verurteilt aber die wenigen, imagemässig jedoch sehr schädlichen, Auswüchse bei den obersten Verantwortungsträgern. Ebenso wendet sie sich grundsätzlich gegen Abgangsentschädigungen in jeglicher Form.

Die SKO ruft die Firmen dazu auf, vermehrt transparente, nichtdiskriminierende und nachvollziehbare Entschädigungsregelungen bis in die oberste Etage zu schaffen und ethische Prinzipien zur Entlohnung im Betrieb festzulegen. Die Hauptverantwortung liegt dabei auf der obersten Führungsebene und bei den strategischen Lenkungsorganen. Es sind aber auch alle Kader aufgefordert, ihre Verantwortung wahr zunehmen und ihren Einfluss geltend zu machen – sei es im Betrieb, als Pensionskassenvertreter oder als Aktionär.

Die SKO unterstützt entsprechende gesetzliche Regelungen in der Aktienrechtsrevision und in einem gehaltvollen und griffigen Gegenvorschlag zur „Abzockerinitiative“. Sollte dies dem Parlament nicht gelingen, unterstützt die SKO die Initiative im Abstimmungskampf.

5. Kernbereich: Mehr Ethik und Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur

Die SKO hat rund 10'000 berufstätige Kaderleute als Mitglieder. Diese sind aufgerufen, sich in ihrem Einflussbereich und Umfeld dafür einzusetzen, dass Ethik und Nachhaltigkeit zu einem integrierten Bestandteil jeder Firma werden. Kaderleute sollen sich in ihren Firmen einbringen für das Festschreiben ethischer Ziele in Kodizes, Leitbildern, Reglementen, Richtlinien usw. Sie sollen sich zudem auch für eine entsprechende Umsetzung dieser Grundsätze in der täglichen Praxis engagieren. Kader tragen so zur Schaffung einer entsprechenden Werte-orientierten Unternehmenskultur bei. Dies im Wissen, dass die langfristig erfolgreichsten und bei den Arbeitnehmenden beliebtesten Unternehmen Firmen mit guter Unternehmenskultur und Werteorientierung sind.

6. Kernbereich: Sichere und flexible Altersvorsorge

Rentenalter 65 und Flexibilisierung im Rahmen der 11. AHV-Revision

Die SKO unterstützt ein generelles Rentenalter von 65 Jahren für Männer und Frauen sowie die Möglichkeit für individuelle (Teil-) Rücktritt zwischen 60 und 70 Jahren mit maximal 3 Jahre Rentenvorbezug, aufteilbar auf bis zu 6 Jahre mit Teilzeitpensum.

Die Möglichkeit eines halben Vorbezugs fördert einen gestaffelten Rückzug aus dem Erwerbsleben, was die SKO aus Kaderoptik unterstützt. Andererseits soll sich ein allfällig späterer Rentenbeginn lohnen.

Die SKO spricht sich für eine Vorruhestandsregelung aus: bei Unterschreitung einer bestimmten Rentenhöhe sollen ab 62 Jahren zur Abfederung (über das bewährte System der Ergänzungsleistungen) existenzsichernde Überbrückungsrenten ausbezahlt werden.

Die SKO verspricht sich von einer Flexibilisierung mit Abfederung bei der AHV auch eine Entlastung von Ergänzungsleistungen, IV und ALV, da heute viele vorzeitige Rücktritte über diese Sozialwerke abgewickelt werden.

Der SKO ist bewusst, dass Kaderleute von der finanziellen Abfederung für tiefere Renten bei Vorbezug nur in speziellen Situationen profitieren können, z.B. bei Teilzeitanstellung über längere Zeit oder beim späten Wiedereinstieg als Mutter.

AHV-Finanzierung

Neben den Einsparungen durch die Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre unterstützt die SKO eine Verlangsamung des Rhythmus' zur Anpassung der AHV-Renten.

Als zusätzliche Einnahmequelle unterstützt die SKO die Aufhebung des Freibetrags für Rentner, sofern das Einkommen CHF 1'400.-/ Monat übersteigt.

Eine MWSt-Erhöhung um 1% zu Gunsten der AHV unterstützt die SKO, wenn sie notwendig werden sollte, was sich aus heutiger Sicht für 2015-2017 abzeichnet.

Nicht-Diskriminierung moderner Arbeitsaufteilung in Familien durch das BVG

Die SKO fordert (vorerst auf der Ebene der einzelnen Arbeitgeber und Pensionskassen) eine Staffelung des Koordinationsabzugs (abgestuft nach Anstellungsgrad, max. CHF 22'575.-) da dies vor allem Arbeitnehmenden mit (Kader-)Teilzeitstellen ermöglicht, ein angemessenes Alterskapital aufzubauen. Die SKO verspricht sich davon einen höheren Anteil Frauen im Kader sowie vor allem die Nicht-Diskriminierung moderner Familienmodelle.

Bei einer allfälligen zukünftigen Senkung des BVG-Umwandlungssatzes fordert die SKO zudem die Reduktion des Koordinationsabzugs. Damit wird die Diskriminierung von Teilzeit-(kader)-Mitarbeitenden weiter gemindert, aber auch die Rentenhöhe generell gesichert.

Die SKO empfiehlt im Weiteren die altersunabhängige Vereinheitlichung der Sparbeiträge (vorerst auf der Ebene der einzelnen Pensionskassen). Es ist dabei eine Übergangsregelung ohne Leistungseinbussen zu finden. Damit soll ein Beitrag geleistet werden zur Nicht-Diskriminierung älterer Arbeitnehmender bei der Stellensuche.

2. Säule: keine freie Kassenwahl

Um die Entsolidarisierung zu verhindern, eine langfristige Anlagepolitik zu ermöglichen, die Verwaltungskosten tief zu halten und um die heute teilweise bereits aufgebaute, paritätische Kontrolle/Transparenz beizubehalten, lehnt die SKO die freie Kassenwahl als falschen Weg ab.

Richtig und wichtig ist dagegen:

Transparenz und Effizienz der BVG-Kassen verbessern

Nach der Ablehnung der Senkung des Umwandlungssatzes am 7. März 2010 (2.BVG-Revision) auf 6,4 Prozent muss zuerst das Vertrauen der Versicherten wieder gewonnen werden. Dies hat vor allem mit vermehrter Transparenz bezüglich Risikoprämien und Verwaltungskosten bei gewinnorientierten Versicherern und der korrekten Definition der sogenannten „Legal Quote“ zu geschehen.

Die SKO tritt klar für eine rasche und umfassende Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Transparenz ein. Dabei sollen insbesondere auf den einzelnen Kollektivvertrag bezogen – aber auch insgesamt im Sinne eines öffentlich zugänglichen Benchmarks – die Gewinne, die Verwendung derselben, die Risikoprämien und -kosten sowie die Verwaltungskosten öffentlich zugänglich ausgewiesen werden. Ein besonderes Augenmerk ist zudem auf die, den privaten Versicherungsgesellschaften eingeräumte, „Legal Quote“ zu richten, wo widerrechtlich oft 10% der Prämieinnahmen den Aktionären zugehalten wird, statt 10% des Gewinns.

Die SKO ruft alle Kadermitglieder dazu auf, im eigenen Betrieb in diesem Sinne aktiv zu werden. Dies sowohl im Rahmen einer betriebsinternen BVG-Lösung als auch bei der Mitgliedschaft in einer Sammelstiftung.

Wichtig ist auch die Förderung der Ausbildung der Arbeitnehmer-Vertretung, damit sie ihre wichtige und verantwortungsvolle Rolle wahrnehmen kann.



3. Säule: Eigenverantwortung fördern, Flexibilität einführen

Die 3.Säule, als wichtige eigenverantwortliche Altersvorsorge für Kader soll ausgebaut werden, d.h. die max. Jahreseinlage ist bei Unselbständigerwerbenden auf CHF 10'000.- zu erhöhen (inkl. gleichzeitige Einschränkung der vorzeitigen Rückzugsmöglichkeiten auf CHF 5'000.-/Beitragsjahr).

Gleichzeitig ist die Altersregelung zu flexibilisieren: nicht nur ein Bezug ab 60 wie bisher, sondern auch die Möglichkeit der Einzahlung bis 70, sofern die Person noch mindestens in einem 50%-Pensum angestellt ist (resp. als Selbständiger mind. 50'000.-/a verdient).