

Solothurner Plattform zur Sozialpolitik der Schweizerischen Kader-Organisation SKO

Die SKO vertritt seit 113 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 Churer Plattform wurde von der Verbandsleitung erarbeitet und wird an der Delegiertenversammlung 2006 in Solothurn diskutiert und neu als „Solothurner Plattform“ verabschiedet.

Die SKO setzt ihre Prioritäten in den folgenden 5 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 das vorhandene Potenzial an Arbeitskräften möglichst gut nutzt und gleichzeitig die Verantwortung für die Familien gewährleistet.

2. Hohe Qualifikation in der Arbeitswelt

Die SKO setzt sich für eine umfassende, lebenslängliche Weiterbildung ein – auch als Gegenleistung für grosse Flexibilität und zeitlichen Einsatz von Führungskräften.

3. Zurück an die Arbeit statt Taggelder

Die SKO befürwortet eine Neuregelung der IV mit den Hauptzielen:

1. Früherkennung, mit - wenn möglich - Beibehaltung Arbeitsplatz
2. Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess
3. Nachhaltige Sanierung der Finanzen

Hinsichtlich ALV unterstützt die SKO die Aufrechterhaltung der Solidarität der Arbeitstätigen mit den Arbeitslosen und wehrt sich gegen allfälligen Abbau von ALV-Leistungen.

4. Mehr Transparenz und Fairness im Lohnsystem

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

5. Sichere und flexible Altersvorsorge

Die SKO setzt sich für gute Rahmenbedingungen beim flexiblen Rentenalter und eine gesicherte 1. und 2. Säule ein. Es darf 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.

Selbstverständlich sind die Eltern ihrer Leistungsfähigkeit entsprechend 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, Lernstoff.

Die SKO unterstützt deshalb die neue „Bildungsverfassung“ in der Bundesverfassung (Volksabstimmung 21. Mai 2006) und das angelaufene 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, 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.

Kinderzulagen und Steuerabzüge

Aus Sicht der SKO ist die Unterstützung von Familien finanziell vor allem über die Einführung von Steuergutschriften zu fördern.

Zudem unterstützt die SKO den schweizweiten Grundsatz: „1 Kind – 1 Kinderzulage“ (für jedes Kind und unabhängig vom Anstellungsgrad), und die vom Eidg. Parlament beschlossene Anhebung auf ein Minimum von 200/250 Franken.

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 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.

Die SKO wehrt sich gegen Kürzungen der Beiträge der öffentlichen Hand an die Weiterbildung.

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 Arbeitsplatz
- Falls nötig Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, inkl. Unterstützung der Arbeitgeber dabei
- Nachhaltige Sanierung der Finanzen: Schuldenabbau mit dem Bundesanteil der Goldreserven und notwendige Beitragserhöhung (ca. 0,7 MWSt-Prozent).

Arbeitslosenversicherung: Leistungen erhalten

Die ALV stellt eine Solidaritätsleistung dar, denn Arbeitslosigkeit kann jedeN treffen. Die SKO unterstützt die Bestrebungen zur finanziellen Sanierung der ALV. Sie sieht dabei klar eine Erhöhung der Beiträge (Lohnpromille), wenn nötig auch durch die erneute Erhebung reduzierter ALV-Beiträge für die Lohnbestandteile über 106'800 Franken („Kaderopfer“). Die SKO wehrt sich umgekehrt gegen weiteren Leistungsabbau. Gleichzeitig verurteilt die SKO jegliche Form von Missbrauch.

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. Keinesfalls dürfen Arbeitswillige durch tiefere Ansprüche danach bestraft werden.

4. Kernbereich: Mehr Transparenz und Fairness im Lohnsystem

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, 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.

5. Kernbereich: Sichere und flexible Altersvorsorge

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

Die SKO unterstützt das vom Bundesrat vorgeschlagene Modell zur Sanierung und Flexibilisierung der AHV. Im Grundsatz sieht dieses ein Rentenalter von 65 Jahren für Männer und Frauen vor, sowie individuelle Möglichkeit für (Teil-) Rücktritt zwischen 60 und 70 Jahren, 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 die Ergänzungsleistungen) existenzsichernde Überbrückungsrenten ausbezahlt werden.

Die SKO verspricht sich von einer Flexibilisierung mit Abfederung bei der AHV auch eine Entlastung von EL, IV und ALV, da heute viele vorzeitige Rücktritte über diese Kassen 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 zu Gunsten der AHV unterstützt die SKO, wenn sie notwendig werden sollte.

Beibehaltung des Leistungsniveaus im BVG und Nicht-Diskriminierung moderner Arbeitsaufteilung in Familien

Die Senkung des Umwandlungssatzes darf in der anstehenden 2.BVG-Revision nicht unter 6,4 Prozent gehen. Die SKO ist zudem der Meinung, eine Senkung der Renten muss vermieden werden, entweder durch eine Erhöhung des versicherten Einkommens oder eine Erhöhung des Beitragssatzes.

Die SKO fordert zudem (zurzeit auf der Ebene der einzelnen Pensionskassen) eine Staffelung des Koordinationsabzugs (abgestuft nach Anstellungsgrad, max. CHF 22'575.-) da dies vor allem ArbeitnehmerInnen 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.

Die SKO empfiehlt die altersunabhängige Vereinheitlichung der Sparbeiträge (zurzeit auf der Ebene der einzelnen Pensionskassen). Damit soll ein Beitrag geleistet werden zur Nicht-Diskriminierung älterer ArbeitnehmerInnen bei der Stellensuche.

2. Säule: keine freie Kassenwahl

Um die Entsolidarisierung zu verhindern, die 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

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 Benchmarks – die Gewinne, die Verwendung derselben und die Verwaltungskosten öffentlich zugänglich ausgewiesen werden. 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 pro Person und Jahr 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).