

## RESOLUTION DES KV SCHWEIZ VOM 14. JUNI 2014

# Inländisches Fachkräftepotenzial fördern, Wirtschaft stärken

Das politische Geschehen in der Schweiz wird 2014 durch zwei Themen massgeblich beeinflusst: die umfassende Reform der Altersvorsorge und die Umsetzung des Verfassungsartikels zur Masseneinwanderungsinitiative. Beide Bereiche sind politische Meilensteine und haben das Potenzial, die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz nachhaltig zu beeinflussen. Sie weisen zudem eine wichtige Gemeinsamkeit auf, sie verlangen nach einer nachhaltigen geschlechter- und altersgerechten Förderung der inländischen Erwerbsbevölkerung:

- Kann zukünftig nicht mehr unbegrenzt auf ausländische Arbeitskräfte zurückgegriffen werden, muss umso mehr auf das inländische Arbeitskräfte-Potenzial gesetzt respektive in dieses investiert werden.
- Soll die finanzielle Stabilität der Altersvorsorge nachhaltig gesichert werden, müssen die erforderlichen Anreize gesetzt und Voraussetzungen geschaffen werden, damit eine Erwerbstätigkeit bis zum gesetzlich vorgeschriebenen Rentenalter sowohl für Frauen und Männer möglich und lohnenswert ist.

Eine Politik der nachhaltigen Förderung der Erwerbstätigkeit sowie der Arbeitsmarktfähigkeit muss erstens sicherstellen, dass Frauen und Männer wie auch ältere und jüngere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt die gleichen Möglichkeiten haben. Zweitens ist die Konzeption des «Lebenslangen Lernens» von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft aktiv zu fördern, mit dem Ziel, die für eine nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft erforderlichen inländischen Fachkräfte über sämtliche Generationen hinweg aus- und weiterzubilden.

Der KV Schweiz fordert aus diesem Grund Bundesrat und Parlament auf:

- **Massnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen zu treffen**, u. a. durch eine Verbesserung der Strukturen und der Finanzierung der ausserfamiliären Kinderbetreuung und durch einen Abbau der geschlechterspezifischen Diskriminierung. Nachdem die Lohngleichheit auf freiwilliger Basis nicht erzielt wird, sind Massnahmen zu deren rechtlichen Durchsetzung zu erwägen.
- **Strukturen zu beseitigen, die zu einer direkten oder indirekten Benachteiligung der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt führen.** Die Reform der Altersvorsorge 2020 bietet hierzu Gelegenheit, bspw. über eine Glättung der Altersstaffelung bei den Altersgutschriften sowie mit einer Vorverlegung des Sparprozesses in der Beruflichen Vorsorge (2. Säule).

- **Jährlich 100 Millionen Franken zusätzlich für die höhere Berufsbildung zu sprechen** mit dem Ziel, direkt die Bildungskunden von Vorbereitungskursen zu eidg. Berufs- und höheren Fachprüfungen finanziell zu entlasten und damit die praxisorientierte Weiterbildung im Interesse des Arbeitsmarktes zu stärken.

Der KV Schweiz fordert die schweizerischen Arbeitgeber auf:

- **Die berufsorientierte Weiterbildung der Belegschaft als Investition in die unternehmenseigenen Personalressourcen aktiv zu fördern**, z.B. mittels Einführung von Bildungszeitkonten, Förderung von internen (informellen) Weiterbildungen mit Anschlussmöglichkeiten an die formale Bildung, internen Laufbahnberatungen sowie Standortbestimmungen.
- **Strukturen zu schaffen und zu leben, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie förderlich sind**, bspw. Job-Sharing auf sämtlichen Hierarchiestufen, Förderung von Teilzeitarbeit, Home Office, etc.
- **Eine ausgeglichene Altersstruktur in der Belegschaft zu etablieren** und die Zusammenarbeit und den Know-how-Transfer zwischen Arbeitnehmenden verschiedener Alterskategorien zu fördern.
- **Die Diskriminierungen zwischen Geschlechtern und Alterskategorien abzubauen**, u. a. in Bezug auf Lohn, Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Der KV Schweiz fordert die Bildungsinstitutionen und Verbände in der Schweiz auf:

- **Massnahmen umzusetzen, die eine kontinuierliche, berufsbegleitende Weiterbildung über das gesamte Erwerbsleben erleichtern und fördern**, bspw. über eine erleichterte «sur dossier»-Zulassung, die Validierung und Anerkennung von Bildungsleistungen, die Modularisierung und Flexibilisierung von Weiterbildungsgängen. Ebenfalls sind Aus- und Weiterbildungsangebote zu entwickeln, die auf die Lebenssituation, Erfahrung und die Lernfähigkeit von Personen im Alter von 35 bis 65 Jahren spezifisch Rücksicht nehmen.