

Sozialpolitische Positionen 2023 - 2026

Autor	Verbandsleitung/J. Eggenberger
Ausgabedatum	Juni 2023
Version	8.0
Status	beantragt
Klassierung	Für Dienstzwecke

Freigabe / Genehmigung

Version	Datum	Freigebende Person/Stelle	Bemerkungen / Art der Änderung
5.0	Juni 13	DV	Neue Fassung
6.0	Juni 16	DV	Neue Fassung
7.0	Juni 20	DV	Gekürzte Fassung, neu als Sozialpolitische Positionen bezeichnet
8.0	Juni 23	DV	Neue Fassung

Swiss Leaders vertritt seit 1893 die wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Interessen der Führungskräfte in der Schweiz. 2002 hat sie erstmals ihre Position zu relevanten 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 wurden 2023 überarbeitet, um sie stärker auf die Sustainable Development Goals (SDG) auszurichten, und stützen sich – wo möglich - auf wissenschaftliche Studien, Umfragen und Statistiken ab. Sie werden regelmässig revidiert.

Swiss Leaders setzt ihre sozialpolitischen Prioritäten in den folgenden SDG:

SDG	Sozialpolitische Positionen	Umsetzung Swiss Leaders (SL)
 <p>Armut in allen ihren Formen und überall beenden</p> <p>Massnahmen zur Stärkung ihrer Widerstandsfähigkeit und den Aufbau von sozialen Sicherungssystemen</p>	<p>1 Sichere und flexible Altersvorsorge</p> <p>Swiss Leaders setzt sich für 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. Swiss Leaders unterstützt ein generelles Rentenalter von 65 Jahren für Männer und Frauen und spricht sich für Flexibilisierung des Rentenalters aus. Zur Finanzierung unterstützt Swiss Leaders 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.</p> <p>Swiss Leaders unterstützt die Herabsetzung des Koordinationsabzugs. Versicherte mit kleineren Löhnen, darunter viele Teilzeitbeschäftigte und Frauen, erhalten eine bessere soziale Absicherung gegen Alter und Invalidität.</p> <p>Die 3. Säule, als wichtige Altersvorsorge in Eigenverantwortung, soll ausgebaut und ebenfalls altersmässig flexibler gehandhabt werden.</p>	<p>SL setzt sich im Rahmen der «die plattform» für entsprechende Vorstösse ein.</p> <p>Swiss Leaders unterhält einen Sozialfonds, der bei finanziellen Notlagen der Mitglieder zum Einsatz kommt.</p>
 <p>Armut in allen ihren Formen und überall beenden</p>	<p>2 Mehr Transparenz und Fairness im Entschädigungssystem</p> <p>Swiss Leaders befürwortet eine leistungsbezogene Entschädigung, verurteilt aber schädliche Auswüchse bei obersten Verantwortungsträgern.</p> <p>Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die Selbstregulation nicht funktioniert, daher unterstützt Swiss Leaders gesetzliche Regelungen, die Auswüchse eindämmen.</p> <p>Swiss Leaders setzt sich für die konsequente Umsetzung des verfassungsmässigen Rechts von gleichem Lohn für gleiche Arbeit ein.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die Lohndifferenz zwischen niedrigstem -höchstem –Lohn im Verband ist ca. 1:3

SDG	Sozialpolitische Position	Umsetzungsbeispiele und -vorhaben in Swiss Leaders (SL)
 <p>Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern</p>	<p>3 Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen</p> <p>Swiss Leaders 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.</p> <p>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.</p> <p>Swiss Leaders 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 Swiss Leaders Bestrebungen, die Gesundheitsförderung¹ als Teil der Unternehmenskultur verankern und welche die Rolle der Führungskraft als Vorbild im Umgang mit Ressourcen und Belastungen fördern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Engagements, wie Entwicklung des www.wecoach.ch • Erstellung von Whitepapers zu New Work, Home office • Beratungsangebote (Gesundheitscoaching, etc.) • Mitgestaltung und -unterstützung von Initiativen/Motionen (z.B.: Recht auf Homeoffice)

¹ = 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.

SDG	Sozialpolitische Position	Umsetzungsbeispiele und -vorhaben in Swiss Leaders (SL)
 <p>Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu hochwertiger Bildung und Koordinierung aller Bildungsebenen • Zugang aller zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung • Geschlechtsspezifische Disparitäten beseitigen 	<p>4 Hohe Qualifikation in der Arbeitswelt</p> <p>Swiss Leaders 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 Durchlässigkeit soll auch durch Berücksichtigung individueller Biografien und Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Zertifikate gefördert werden. Swiss Leaders trägt als Organisation der Arbeitswelt (OdA) höhere Fachprüfungen mit und unterstützt das, lebenslanges Lernen– um eine dauerhafte Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten.</p> <p>Das Verständnis der eigenen Führungsrolle in der Arbeit, der Gesellschaft und in der Politik ist eine Voraussetzung, um eine nachhaltige Entwicklung auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene zu erzielen. Der Übergang von einer „traditionellen“ zu einer „nachhaltigen“ Führung ist ein Change-Prozess. Führungskräfte müssen für wesentliche Werte eintreten, notwendige Kompetenzen aufbauen und Verantwortung für den Change übernehmen. Deshalb ist es wichtig, dass Führungskräfte für diese Rolle sensibilisiert und dazu unterstützt werden, sich notwendige Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit anzueignen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept der 4. Säule, EmployAgility, von SL erarbeitet: Vierte Säule – die plattform la plateforme (die-plattform.ch) • Swiss Leaders ist Träger von höheren Fachprüfungen in den Themen, die für SL und ihre Berufsgruppen relevant sind. • SL arbeitet mit Fachhochschulen, Universitäten und Institutionen in den Kernthemen Führung, Nachhaltigkeit, New Work, Diversity und Gesundheit zusammen. Beispiele sind: wecoach (Tool-Entwicklung mit der Universität Zürich), New Leadership (mit Universität St. Gallen), Forschungsprojekt Leaders4equality (Universität St. Gallen), Kalaidos FH (Forschungsthemen, Weiterbildungen), sanu und B Lab im Bereich Nachhaltigkeit, etc. • Lancierung der Sustainable Leaders Initiative, mit Charta, Barometer und Umsetzung von Angeboten im Rahmen der Sustainable Leaders Academy

SDG	Sozialpolitische Position	Umsetzungsbeispiele und -vorhaben in Swiss Leaders (SL)
 <p>5 Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beenden von Diskriminierung • Förderung geteilter Verantwortung innerhalb Haushalt und Familie • Volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen 	<p>5 Familien- und Berufsleben in Einklang bringen</p> <p>Swiss Leaders 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 Swiss Leaders unterstützt, gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Möglichkeiten externer Kinderbetreuung • Vereinheitlichung der Schulpolitik • Individualbesteuerung • Flexible Arbeitszeitmodelle (Jahresarbeitszeit). Zudem fordert Swiss Leaders 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement in der Plattform, insbesondere für flexible Arbeitsformen und Individualbesteuerung • Engagement in Forschungsprojekten, z.B. der Universität St. Gallen (Leaders4equality) • Geschäftsstelle: Neue Arbeitsformen eingeführt (Homeoffice, Infrastruktur, identische Arbeitsmittel, Teilzeitanstellung, Top-Sharing) • Verband: Gleichstellung in allen Gremien und Führungspositionen (GS, Verbandsleitung, Vorstände, etc.)
 <p>8 Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen • Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umwelterstörung anstreben 	<p>6 Arbeit statt Taggelder</p> <p>Swiss Leaders unterstützt Ansätze, die Betroffene durch Arbeit resp. Beschäftigung Eigenständigkeit ermöglicht und befürwortet eine Entlastung der Sozialversicherung durch folgende Massnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement im Rahmen der Plattform • Angebot im Rahmen des Karriere Services: EmployAgility, Coaching (Quickcheck, Boxenstopp, etc.)

<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> Berufliche Wiedereingliederung: Bei arbeitslosen Führungskräften fordert Swiss Leaders Kader-adäquate Massnahmen im Bereich Umschulungen, Weiterbildungen und gezielte Unterstützung Stellensuchender bei der Arbeitsvermittlung. <p>7 Aktives Altersmanagement</p> <p>Sinkende Geburtenraten und eine höhere Lebenserwartung führen dazu, dass das Verhältnis von Erwerbstätigen zu Rentenbezüglern immer ungünstiger wird mit Finanzierungsproblemen für unsere Altersvorsorge. . Gemäss Studie der plattform findet Altersdiskriminierung in der Schweiz bei Anstellungen und Entwicklung immer noch statt. Swiss Leaders unterstützt folgende Massnahmen, um Altersdiskriminierung abzubauen und ältere Arbeitnehmende besser zu integrieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> Verständnis für das Altern als individueller Prozess fördern. 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 	<ul style="list-style-type: none"> Whitepaper Altersmanagement der plattform (Mitautorschaft) Mentoring-System
--	---	--

SDG	Sozialpolitische Position	Umsetzungsbeispiele und -vorhaben in Swiss Leaders (SL)
 <p>Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern</p> <ul style="list-style-type: none"> Eine geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität von Menschen erleichtern 	<p>8 Migration</p> <p>Swiss Leaders fördert das Bewusstsein und das Verständnis kultureller Andersartigkeit sowie die Fähigkeiten bei Führungskräften, kulturelle Vielfalt zu integrieren.</p> <p>Swiss Leaders unterstützt die soziale Integration von ausländischen Führungs- und höheren Fachkräften unter anderem auch "über ihr Dienstleistungsangebot.</p> <p>Sie fordert Unternehmen auf, ihre ausländischen Fach- und Führungskräfte aktiv zu motivieren, einen Beitrag zur Integration zu leisten und eine Landessprache zu erlernen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung Projekt «Exit Happyland» www.exithappyland.ch von JCI Innerschweiz Initiative Sustainable Leaders Förderung der Zweisprachigkeit, Unterstützung der Kohäsion innerhalb der Schweiz
 <p>Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen Abfallreduktion durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung Informationen und das Bewusstsein für nachhaltige Entwicklung und eine Lebensweise in Harmonie mit der Natur fördern. 	<p>9 Mehr Ethik und Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung</p> <p>Swiss Leaders-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 und eine unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung dieser Richtlinie entlang der gesamten Wertschöpfungskette übernommen wird.</p> <p>Swiss Leaders setzt sich dafür ein, den CO₂-Fussabdruck, die Abfallproduktion und negative Auswirkungen auf Lebensräume zu reduzieren. Innovationen sollen aktiv zur Lösung der heutigen und zukünftigen Herausforderungen beitragen und Kreislauf- resp. Ökodesign-Prinzipien in den Lebenszyklus von Produkten, Dienstleistungen und Infrastruktur anwenden sowie nachhaltig hergestellter Materialien verwenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sustainable Leaders-Initiative Einhaltung der Standards: <ul style="list-style-type: none"> Veranstaltungen finden in der Regel an Orten mit Anschluss an den öV statt. Bevorzugung von Lokalitäten, die sich zur Nachhaltigkeit in Bezug auf Food waste, Verwendung lokaler/ regionaler Produkte verpflichten Einhaltung kurzer Wege in der Beschaffungspolitik. Reduktion des Abfallaufkommens der Geschäftsstelle durch Vermeidung, Verminderung und Wiederverwertung. Wahl von DL-Partnern, die Grundsätze der nachhaltigen Entwicklung unterstützen und die Sustainable Leaders Charta unterzeichnen. Integration Nachhaltigkeitskriterien in die Liegenschaftsstrategie

SDG	Sozialpolitische Position	Umsetzungsbeispiele und -vorhaben in Swiss Leaders (SL)
 <p>Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren • Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist 	<p>10 Schutz von Mitarbeitenden (Whistleblower) Der Schutz von Mitarbeitenden, die Missstände und rechtswidrige Vorgänge aufdecken, ist mangelhaft. Deshalb begrüsst Swiss Leaders Massnahmen zum Schutz von Arbeitnehmenden bei Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz.</p> <p>11 Das Vertrauen in Institutionen stärken Wenn die Gesellschaft Schweiz auch in Zukunft erfolgreich sein soll, ist es angesichts wachsender Ungleichheiten und anti-demokratischer Tendenzen in anderen politischen Systemen mehr denn je notwendig, ein breites Verständnis darüber zu entwickeln, was die Schweiz zusammenhält und in Zukunft zusammenhalten soll. Ansatzpunkte sind die direkte Demokratie, die Offenheit, das Milizsystem, die Sprachenkompetenz und ein austariertes, aber flexibles System zwischen Integration und Föderalismus. Swiss Leaders unterstützt das Erkennen dieser Gesamtzusammenhänge, die Vermittlung von Respekt, Wertschätzung sowie die Bereitschaft, Transparenz zu schaffen, unterschiedliche Perspektiven zusammenzuführen sowie die Übernahme von Verantwortung für die Gesellschaft Schweiz. Nur so wird Vertrauen in die Institutionen gefördert - das Getriebeöl für die Wirtschaft.</p>	<p>Rechtsdienstleistung für Mitglieder</p> <p>Förderung Milizsystem durch Zertifizierungen von Führungskompetenzen von Milizfunktionen (Armee, Gemeinderäte, Feuerwehr ab 2023)</p>