

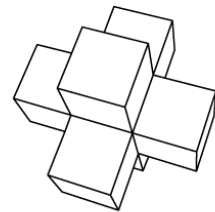
Eine Schweiz
in Bewegung

–

Eine gerechte
Schweiz

Die neue 4- Generationengesell- schaft: Gemeinsam erfolgreich leben

Positionspapier der FDP Schweiz
vom 31. März 2007



Die intelligente Schweiz

Die wachsende Schweiz

Die gerechte Schweiz

Die offene Schweiz

FDP

Wir Liberalen.

www.fdp.ch

A. Gerechtigkeit heisst Chancengleichheit

Wir schaffen Voraussetzungen und Anreize, damit junge und ältere Menschen, Frauen und Männer optimale Erfolgchancen haben. Dabei ist es uns wichtig, dass Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten haben, ihre individuellen Lebensentwürfe zu gestalten. Deshalb wollen wir auch Chancengleichheit für alle in der Schweiz lebenden Kinder. Wir stellen uns der Herausforderung, dass die herkömmliche Lebensgestaltung (Ausbildung / Erwerbsleben / Rentnerdasein) durch eine neue 4-Generationengesellschaft (Ausbildung / Erwerbsleben / Aktives Alter / Hohes Alter) abgelöst wird.

Die Schaffung von Chancengleichheit für die Individuen ist wichtig, genügt jedoch den Ansprüchen einer liberalen Gesellschaft nicht. Es besteht die indivi-

duelle und gesellschaftliche Pflicht, sich für jene (z.B. behinderte, leistungsschwache oder alte Menschen) einzusetzen, deren Potenzial eingeschränkt ist und die trotz Chancengleichheit ihre Möglichkeiten nicht wahrnehmen können.

Zu guten und gerechten Rahmenbedingungen gehört auch ein funktionierendes, soziales Netz. Effiziente und gerechte Sozialversicherungen garantieren nicht nur die soziale Sicherheit. Viel mehr sind sie auch dem Zukunftsoptimismus in unserer Gesellschaft dienlich.

Die Sozialwerke müssen finanziell nachhaltig stabilisiert werden. Denn es gibt nichts Unsozialeres als Versprechen, die nicht eingehalten werden können. Weitsichtige Reformen sind angesagt. Wir laden dazu alle Beteiligten an einen weiteren „eckigen Tisch“ ein. Eine Mehrbelastung der aktiven Generation ist für uns ausgeschlossen, wenn nicht gleichzeitig das frei verfügbare Haushaltseinkommen steigt.

B. Teilnahme der Jungen an der Wertegemeinschaft

1. Chancengleichheit für alle Kinder in der Schweiz

1.1 Die Vorbereitung auf die Zukunft beginnt mit der Geburt

Wer Chancengleichheit für das Individuum in der Bildung anstrebt und gleichzeitig von der Schule Leistungsziele abverlangt, kommt nicht umhin, die Startbedingungen der Kinder während der Vorschulzeit sowie auch während der Zeit der obligatorischen Schule zu analysieren und die notwendigen Konsequenzen zur Realisierung gleicher Chancen zu ziehen. Alle Menschen sollen gleich gute Voraussetzungen für die Verwirklichung ihrer individuellen Lebens-

pläne haben und aufgrund der Wahl ihrer Lebensform keinen Diskriminierungen ausgesetzt sein. Die Forderung nach Chancengleichheit bezieht sich demnach auf alle in der Schweiz lebenden Kinder!

Die Analyse zeigt Betreuungsdefizite für viele Kinder im Schul- und Vorschulalter. Von den rund 2500 Gemeinden in der deutschen und französischen Schweiz verfügt lediglich ein Bruchteil über eine richtige Tagesschule. Auch bei der familienergänzenden Kinderbetreuung im Vorschulalter ist die Betreuung wegen fehlender Infrastruktur ungenügend. Davon betroffen sind Eltern und Kinder. Andererseits leiden auch das Niveau des Schulunterrichts, die Lehrerschaft sowie der Wirtschaftsstandort Schweiz, der sein Potenzial (insbesondere auch bei den Frauen) nicht vollumfänglich ausschöpfen kann.



Gute Betreuung ist sowohl vom pädagogischen als auch vom sozialen Gesichtspunkt aus wichtig. Die FDP vertraut primär der Eigenverantwortung der Eltern, die in Pflicht zu nehmen sind. Staatliche Betreuungsstrukturen kommen subsidiär zum Zuge. Gute Betreuung trägt nicht zuletzt auch zu einer besseren Integration von ausländischen Kindern sowie von Kindern mit Schwierigkeiten im Bereich der Sozialkompetenz bei, was sich positiv auf deren Bildungschancen und in ei-

nem zweiten Schritt auch auf den Schweizer Arbeitsstandort auswirkt.

Die FDP baut deshalb auf den Grundsatz Fördern und Fordern als Vorstufe ihrer Bildungspolitik, welche auf Chancengleichheit und hohe Leistung in der Schule ausgerichtet ist. Umfassende Förderung setzt mit der Geburt ein und bedeutet Eltern- und Mütterberatung, kindermedizinische Frühbegleitung, familienergänzende Kinderbetreuung im Rahmen von Ganztagesstrukturen, frühe Ein-

schulung und früher Sprachunterricht.

2. Chancengleichheit für junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt und in der weiterführenden Bildung

2.1 Erfolgreiche Teilnahme am Arbeitsmarkt

Nach der schulischen Ausbildung ist ein erfolgreicher Übertritt in den Arbeitsmarkt für den einzelnen Menschen sowohl in wirtschaftlicher wie auch in gesellschaftlicher Hinsicht von grosser Bedeutung. Die Ausübung einer den individuellen Fähigkeiten und Talenten angemessenen beruflichen Tätigkeit ist eine Voraussetzung für eine auf Eigenständigkeit und Zufriedenheit beruhende Lebensgestaltung. Eine erfolgreiche Teilnahme der jungen Generation am Arbeitsmarkt ist auch für die Zukunft unseres Sozialsystems von Bedeutung und liegt somit im Interesse der

Gesamtbevölkerung. Die Belastung der Arbeitslosenversicherung (ALV), der Invalidenversicherung (IV) sowie der Sozialhilfe muss insbesondere im Segment der jüngeren Generation reduziert werden.

Die FDP setzt sich deshalb aktiv für die Arbeitsmarktintegration derjenigen jungen Menschen ein, die aufgrund eines bescheidenen Bildungsniveaus nur beschränkte Erwerbschancen haben. Im Rahmen der Aktion „Speranza“ engagieren sich seit längerem Freisinnige im Kanton BL sowie auch in etlichen weiteren Kantonen als Patin oder Pate für Jugendliche, die bei der Lehrstellensuche Probleme bekunden. Das FDP-Projekt hat seit einigen Jahren eine erfolgreiche Platzierung dieser speziell betreuten Schulabgänger/-innen zur Folge. Das im Frühling 2006 von Nationalrat Otto Ineichen ins Leben gerufene Grossprojekt „Speranza 2000“ lehnt sich an „Speranza“ an und bezweckt die Schaffung von zusätzlichen Lehrstellen für schulschwa-

che Jugendliche (Attestlehre). Innerhalb von 6 Monaten konnten 1800 neue Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden. In einem weiteren Schritt sollen die betroffenen Jugendlichen individuell gecoacht und für ihre berufliche Zukunft vorbereitet werden.

Bei der Unterstützung junger Menschen für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben hat der reguläre Arbeitsmarkt immer Vorrang. Die FDP ist darüber hinaus aber auch bereit, Personen mit reduzierten Erwerbschancen Einsatzmöglichkeiten jenseits dieses regulären Arbeitsmarktes zu schaffen, wobei die Entlohnung durch (befristete) Sozialleistungen ergänzt wird. Im Falle einer staatlichen Unterstützung junger Arbeitssuchender verlangt die FDP jedoch das Gegenleistungsprinzip (Fördern und Fordern).

2.2 Ausbildungs- und Studienfinanzierung

Gleiche Startbedingungen sind auch die Voraus-

setzung für ein gerechtes und auf gute Leistungen ausgerichtetes System der weiterführenden Bildung auf Sekundarstufe II sowie in den Universitäten und Fachhochschulen. Insbesondere das System der Studienfinanzierung kann ausschlaggebend sein dafür, ob sich intelligente und talentierte junge Menschen in finanziell bescheidenen Verhältnissen für eine Hochschulbildung entscheiden oder ob finanzielle und organisatorische Hürden höher gewichtet werden und auf eine etwas weniger anspruchsvolle Stelle ausgewichen wird. Die FDP will darauf hinwirken, dass das Studienfinanzierungssystem so ausgestaltet wird, dass alle jungen Menschen, die das Potenzial für einen weiterführenden Bildungsgang haben, diese Chance für ihre persönliche Entwicklung und berufliche Zukunft auch wirklich wahrnehmen.

Die Ausrichtung von Stipendien und Darlehen muss der zunehmend an Bedeutung gewinnenden Mobilität der Studierenden

FDP
Wir Liberalen.



Der erste Schritt zählt:
Chancengleichheit
für Junge auf
dem Arbeitsmarkt!

Rechnung tragen, weshalb die unterschiedlichen kantonalen Regelungen heute überholt sind. Eine formelle Harmonisierung des Stipendienwesens in der Schweiz tut aus Sicht der FDP Not, damit alle Studierenden – losgelöst von ihrer geographischen Herkunft – das gleiche Anspruchsrecht haben. Die Harmonisierung der Anspruchsbedingungen (Einkommen und Vermögen der Eltern, Unterstützungspflichten, etc.) für Stipendien ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem ganzheitlichen Hochschulraum Schweiz.

Eine materielle Harmonisierung der Stipendiengelder erachtet die FDP dagegen als nicht notwendig. Die Lebenshaltungskosten in den verschiedenen Universitätsstädten sind immer noch zu unterschiedlich, um eine bundesweit geltende Regelung rechtfertigen zu können.

Da die Stipendien alleine in den wenigsten Fällen ausreichen, um den Lebensunterhalt während der Ausbildung ohne weitere finanzielle Zuschüsse oder die Aufnahme einer Teilzeiterwerbstätigkeit zu bestreiten), müssen in einem

ganzheitlichen System der Studienfinanzierung auch die Rahmenbedingungen für nachfrageorientierte Darlehen verbindlich geregelt werden. Einerseits sollten spezifisch auf die Ausbildung ausgerichtete Darlehen für die jungen Leute attraktiver werden. Andererseits soll das Regime der Darlehen aber auch nicht dazu führen, dass sich die Eltern vermehrt aus der Verantwortung für die Unterstützung ihrer Kinder ziehen. Die FDP begrüsst ein Darlehensystem, das mit einem Anreiz-Mechanismus für effiziente und erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse gekoppelt ist: Junge Menschen, die ihr Studium oder eine andere höhere Ausbildung in der minimal erforderlichen Frist absolvieren und über einen guten Leistungsausweis verfügen, sollten bei der Rückzahlung des Darlehens von speziellen Rabatten profitieren können.

3. Die Projekte der FDP

3.1 Der Beitrag der Sozialpartner

Das Engagement Freisinniger im Rahmen der „Speranza“-Projekte, welche jungen Menschen mit schulischen Lerndefiziten oder sozialen Schwierigkeiten eine Berufsperspektive anbieten, nimmt die Wirtschaft und das Unternehmertum in die Pflicht, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Der Erfolg dieser Projekte ist der Beweis dafür, dass in der Bildungs- und Sozialpolitik unter Einbezug der Wirtschaft auch künftig zielführende Lösungen gefunden werden können.

3.2 Forderungen

1: Aktive und ergänzende Förderung ab Geburt mit

- a) Familienergänzender Kinderbetreuung im Rahmen von Ganztagesstrukturen*
- b) früherer Einschulung,*
- c) frühem Sprachunterricht*
- d) Eltern/Mütterberatung (insbesondere Gesundheitsprävention)*

2: Formelle Harmonisierung des Stipendien- und Darlehenswesens in der Schweiz

3:

a) Vermehrte Förderung der ausbildungsspezifischen Darlehen in der Schweiz

b) Kopplung von Darlehen mit einer Leistungskomponente (spezielle Rückzahlungskonditionen, etc.).

C. Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt

1. Chancengleichheit lohnt sich

1.1 Wahlfreiheit als Ziel

Ziel der FDP ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem Frauen und Männer die gleiche Möglichkeit haben, ihre individuellen Lebensentwürfe zu verwirklichen. Dazu gehört auch die Wahlfreiheit bezüglich der Rollenverteilung innerhalb der Familie. Beide Elternteile sollen Art und Umfang ihres Beitrages an die Familien- respektive Erwerbsarbeit frei bestimmen können. Als liberale Partei nimmt die FDP keine Wertung der individuellen Lebensformen vor.

Damit Frauen und Männer über eine echte Wahlfreiheit verfügen, braucht es entsprechende Rahmenbedingungen. Diese lassen

sich drei Bereichen zuordnen:

1. Familienergänzende Kinderbetreuungsstrukturen und Unterrichtsmodelle, die für jedermann verfügbar und bezahlbar sind.
2. Ein steuerliches Umfeld, das Leistung belohnt und nicht bestraft.
3. Eine fortschrittliche Unternehmenskultur mit gemischten Teams, die sich mit Engagement und an Zielen orientiert.

1.2 Positive Anreize schaffen

Nicht nur gleichstellungspolitische, sondern auch Wachstums- und sozialpolitische Überlegungen machen den Handlungsbedarf in Bezug auf die verstärkte Erwerbstätigkeit von Frauen deutlich. Ein Blick auf die demographische Entwicklung zeigt, dass die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt nicht länger ein Wunschkonzert, sondern vielmehr eine ökonomische Notwendigkeit wird.

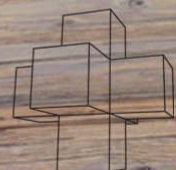
Die Erwerbsbevölkerung geht trotz der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen ab 2019 zurück.¹ Trotzdem sind die be-

stehenden Rahmenbedingungen noch nicht oder nur bedingt dazu geeignet, die dauerhafte Integration von Frauen und insbeson-

Rollenverteilung? Wahlfreiheit!



FDP
Wir Liberalen.



¹ Quelle Bundesamt für Statistik

dere Müttern in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Im Sinne der Chancengleichheit sowie der demographischen Entwicklung gilt es die negativen Anreize zu beseitigen und positive Anreize für die dauerhafte Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt zu schaffen. Dazu gehören die Änderung des Steuersystems², beispielsweise die steuerliche Abzugsfähigkeit von Betreuungskosten, und der Ausbau der bestehenden Betreuungsstrukturen. Die FDP fordert, dass familienpolitische Massnahmen nicht länger ausschliesslich auf finanzielle Unterstützung, sondern in erster Linie auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszurichten sind.

1.3 Familienergänzende Betreuungsstrukturen und Unterrichtsmodelle

² Vgl. 04.3276 Mo. Freisinnig-demokratische Fraktion: Übergang zur Individualbesteuerung. Gleichzeitig werden auch andere Modelle wie die Easy Swiss Tax in die Überlegungen einbezogen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hängt von der guten und gleichzeitig bezahlbaren Betreuung der Kinder im Vorschul- und Schulalter ab. Seit Jahren setzt sich die FDP auf allen Ebenen für ein breiteres Angebot an Kindertagesstätten und Tagesschulen ein. Trotz politischen Erfolgen und einem kontinuierlichen Ausbau des Angebots bleibt der Handlungsbedarf ausgewiesen. Laut einer wissenschaftlichen Analyse aus dem Jahre 2005 ist die Nachfrage nach familienergänzender Betreuung für Kinder im Vorschulalter in der Schweiz heute lediglich zu 40 Prozent gedeckt.³ Zur Erhöhung des Angebots setzte sich die FDP mit ihrem Vorschlag von 120 Millionen für die Fortsetzung der Anschubfinanzierung durch den Bund (Krippenkredit) durch.

Die Kinderbetreuung stellt für berufstätige Elternpaare und Alleinerziehende

³ Studie im Rahmen des nationalen Forschungsprogramms „Kindheit, Jugend und Generationenbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel“ (NFP 52), Medienmitteilung des Schweizerischen Nationalfonds vom 25. Juni 2005

aber nicht nur ein organisatorisches, sondern auch ein finanzielles Problem dar. Gute Betreuungsplätze müssen nicht nur verfügbar, sondern auch zu einem vernünftigen Preis zu haben sein. Je länger je mehr zeigt sich, dass Überreglementierungen im Bereich von Einrichtung, Bau und Führung von Kindertagesstätten den Ausbau des Angebots erschweren oder gar verhindern. Es braucht deshalb flexiblere Richtlinien und den Abbau von unnötigen Hindernissen für die familienergänzende Kinderbetreuung.⁴ Die FDP ist überzeugt, dass dadurch nicht nur das Angebot erweitert werden kann, sondern dass insbesondere auch die Kosten sowohl für Leistungserbringer als auch für Leistungsempfänger merklich gesenkt werden.

1.4 Nachfrageorientierte Finanzierung mit Betreuungsgutscheinen

Auch im Bereich der Finanzierung der familiener-

gänzenden Kinderbetreuung will die FDP neue Wege gehen. Sie strebt einen Wechsel hin zur nachfrageorientierten Finanzierung an. Vorgeschlagen wird ein Modell, welches die Ausrichtung von Betreuungsgutscheinen an die Eltern vorsieht. Die Betreuungsgutscheine berechtigen zur freien Wahl der Betreuungseinrichtung.

Die FDP ist überzeugt, dass mit dem Wechsel hin zu einer nachfrageorientierten Unterstützung nicht nur das Ziel der besseren Arbeitsmarkteteiligung der Frauen erreicht werden kann, sondern dass das Gutscheinsystem gleichzeitig den Wettbewerb unter den Betreuungseinrichtungen zum Vorteil von Eltern und Kindern stärkt. Die Eltern können frei zwischen verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten – Kindertagesstätte, Tageseltern, Tagesmutter – wählen. Die Betreuungsqualität ist gewährleistet. Die Angebotsvielfalt wird gesteigert und in der Folge den individuellen Bedürfnissen der Eltern besser

⁴ Vgl. FDP-Vorstösse Kanton SH und ZH

angepasst. Betreuungsgutscheine werden von Expertenseite als „ökonomische effiziente Unterstützungsmöglichkeit“ bezeichnet.⁵ Ein Reformmodell sieht vor, von der Finanzierung der Anbieter zu einer Finanzierung der Eltern mittels Gutscheinen überzugehen. Eine solche Reform wäre sorgfältig an die Hand zu nehmen. Die zuständigen Stellen in Bund und Kantonen sind zu beauftragen, Möglichkeiten und Modelle aufzuzeigen, wie der Übergang zur nachfrageseitigen Finanzierung und deren Umsetzung erfolgen kann. In der Folge sollen in den verschiedenen Landesteilen Pilotversuche durchgeführt werden.

2. Chancengleichheit durch Wertewandel

2.1 Engagierte und gemischte Teams

Neben dem Ausbau der familienergänzenden Betreuungsstrukturen und

der Beseitigung negativer steuerlicher Anreize gilt es zudem einen Wertewandel in der Arbeitswelt herbeizuführen. Ziel der FDP sind gemischte Teams auf allen Unternehmensstufen. Der Schweizer Wirtschaft gelingt es im Vergleich zum Ausland heute nur ungenügend, das weibliche Potenzial auszuschöpfen.

Positiv zu verzeichnen ist, dass sich der Bildungsrückstand der Frauen massgeblich reduziert hat. Die steigende Qualifikation von Frauen hat sowohl in der Schweiz als auch in der EU in den letzten 30 Jahren zu einer markanten Erhöhung der Frauenerwerbsquote beigetragen.⁶ Ebenfalls auf Fortschritte deutet die in den 1990er-Jahren überdurchschnittlich gestiegene Präsenz von Frauen in Unternehmensleitungen hin. Allerdings sind Frauen in diesen Positionen mit einem Anteil von lediglich 15 Prozent im Jahr 2000 noch immer stark untervertreten.

⁵ „Arbeiten lohnt sich nicht – ein zweites Kind noch weniger“, Prof. Monika Bütler, FEW-HSG Universität St. Gallen

⁶ Zwischen 1970 und 2000 hat sich in der Schweiz die Erwerbsquote der Frauen von 45% auf 77% fast verdoppelt. Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen erhöhte sich in diesem Zeitraum von 34% auf 44%. (BfS)

Fachleute weisen darauf hin, dass sich die Geschäftswelt (zu) stark an klassischen Hierarchien sowie primär an der Präsenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert. Überdies erwartet die Gesellschaft in unserem kulturellen Verständnis, dass eine Mutter ihre Kinder primär selbst betreut. Ein Wertewandel, der sowohl Müttern als auch Vätern Kinder und Karriere ermöglicht, lässt sich nicht durch gesetzliche Regelungen verordnen, wohl aber durch entsprechende Bereitschaft von Arbeitgeberseite her positiv beeinflussen. Dazu gehören flexible Arbeitszeit- sowie Arbeitsplatzmodelle unter verstärkter Nutzung neuer Technologien.

In beiden Bereichen besteht noch viel Spielraum. Die Daten des BfS zur Teilzeitarbeit in der Schweiz zeigen, dass unser Land - verglichen mit anderen europäischen Ländern - über einen sehr grossen Anteil an Teilzeit Erwerbstätigen

verfügt.⁷ Auffällig ist jedoch die anhaltende Spaltung der Erwerbsbevölkerung in einen männlich geprägten Vollzeitsektor und einen weiblich geprägten Teilzeitsektor. Im Jahr 2005 waren 56,7 % aller Frauen Teilzeit beschäftigt, während dies lediglich auf 10,9% der erwerbstätigen Männer zutrifft. Vier von fünf Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (81,1%).

Der Trend bei den Teilzeitstellen mit hoher Verantwortung und Führungsfunktion zeigt zwar nach oben. Doch auch heute noch ist Teilzeitarbeit primär ein Karrierehindernis – besonders für Männer. Die Teilzeiterwerbstätigkeit wirkt sich negativ auf das Einkommen, die berufliche Mobilität, die soziale Akzeptanz, die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und nicht zuletzt auch auf die Leistungen der Sozialversicherungen aus.⁸

Auch in Bezug auf die Nutzung neuer Technologien

⁷ Verglichen mit den EU- und EFTA-Staaten wies die Schweiz 2005 mit 31.7% hinter den Niederlanden (46,2%) den zweitgrössten Anteil an Teilzeit Arbeitenden auf. (BfS)

⁸ Quelle Bundesamt für Statistik „Gleichstellung der Geschlechter – eine Bilanz der letzten 30 Jahre“ (Analyseprogramm der Volkszählung 2000) sowie „Teilzeitarbeit in der Schweiz“, Juli 2006

sind die Möglichkeiten von Arbeitgeberseite her noch nicht ausgeschöpft. Diese gilt es stärker zu fördern. Telearbeit (Heimarbeit) ist in Europa weit weniger verbreitet und sozial akzeptiert als in den USA.

2.2 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Neben gemischten Teams auf allen Unternehmensstufen gehört für die FDP auch die Verwirklichung von gleichen Löhnen für gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation zur Gleichstellung von Mann und Frau. Das Gleichstellungsgesetz, welches seit 10 Jahren in Kraft ist, war und ist ein wichtiges Instrument im Kampf gegen die bestehenden Lohnunterschiede. Der Bericht des Bundesrates vom Frühjahr 2006 zeigt, dass sich das Gesetz in der Praxis bewährt hat.

Allerdings gibt es Fälle von Lohnungleichheit, die weder von Seiten der Arbeitnehmerinnen noch der Arbeitgeber erkannt werden. Hier besteht Hand-

lungsbedarf. Die FDP lehnt Lohninspektoren ab und setzt auf das Prinzip der Selbstkontrolle. Der vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) entwickelte Selbsttest, der auch vom Bundesgericht anerkannt wird, stellt ein sinnvolles Mittel dar. Im Weiteren setzt die FDP auf positive Anreize, wie die Einführung einer Lohngleichheitszertifizierung. Eine entsprechende Zertifizierung erlaubt es einem Unternehmen, seine Lohnpolitik in Bezug auf die Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent zu machen. Ein entsprechendes Label kann intern die Motivation sowie das Vertrauen des Personals in die Unternehmensführung stärken. Extern schafft die Zertifizierung „good-will“, wirkt sich positiv auf die Reputation aus und stellt einen Marktvorteil z.B. bei der Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiterinnen dar.

3. Die Projekte der FDP

3.1 Der Beitrag der Sozialpartner

Gemischte Teams „Frau/Mann“ auf allen Unternehmensstufen gehören ins Unternehmensleitbild und werden vom Management vorgelebt. Die firmeneigene „Karriereline“ ist gleichermassen mit Frauen und Männern zu füllen. Ausrichtung und Einteilung der Arbeit sind konsequent auf Ziele auszurichten. Wann und wo die Arbeitnehmenden diese erfüllen, wird in vielen Sektoren sekundär.

Orientiert sich eine Unternehmung hingegen primär an der Präsenz der Mitarbeitenden, dann haben Frauen die schlechteren Karten, weil sie die Hauptlast für den Haushalt tragen.

- Die FDP strebt eine echte Wahlfreiheit sowie eine ausgeglichene Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Bereich der Voll- und Teilzeitarbeit an. Ziel

sind gemischte Teams auf allen Unternehmensstufen.

Die FDP setzt auf Anreize statt auf staatliche Zwänge. Wachstum ist nur in einem attraktiven Umfeld und einem flexiblen Arbeitsmarkt möglich. Die Unternehmen sollen durch individuelle Zielvorgaben, die von der Zusammensetzung von Verwaltungsrat und Management bis hin zur Anzahl Bewerberinnen bei Interviews reichen können, den Anteil von Frauen auf allen Stufen erhöhen. Sie sind gefordert verstärkt flexible Arbeitszeiten (z.B. Jahresarbeitszeit), Teilzeitstellen und Telearbeit anzubieten.

3.2 Forderungen

4: Die FDP fordert den Ausbau familienergänzender Betreuungsangebote, insbesondere

- a) dass auf Gemeindeebene ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen zur Verfügung steht;*
- b) flexiblere und vereinfachte Bewilligungsvor-*

aussetzungen für die Eröffnung und Führung von Kindertagesstätten sowohl im administrativen als auch im organisatorischen Bereich;

c) den Abbau von Hindernissen in Bezug auf die Einrichtung und den Bau von Kindertagesstätten;

d) verkürzte bzw. modulare Ausbildungsangebote für die Kleinkind- und Schülerbetreuung – wie auf Gesetzesebene bereits vorgesehen – zu schaffen zwecks Einbezug von Quer- und Wiedereinsteigerinnen und – einsteigern, wobei der Kinderschutz und die sozialpädagogischen Grundsätze zu gewährleisten sind.

gesetz ist ein unentbehrliches Mittel im Kampf gegen Lohnunterschiede. Darüber hinaus setzt die FDP auf Selbstkontrolle sowie positive Anreize wie eine Zertifizierung. Entsprechende Projekte werden unterstützt.

5: Prüfung des Wechsels zu einer nachfrageorientierten Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung mit Betreuungsgutscheinen

6: Für die FDP ist die Lohngleichheit ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellung von Frau und Mann. Das seit 10 Jahren geltende Gleichstellungs-

D. Längere Teilnahme am Erwerbsleben

1. Chancen des aktiven Alters besser nutzen

1.1 Vom Standard-Lebenslauf zur Vielgestaltigkeit

Der weltweit feststellbare Trend - Verknappungen in den Arbeitsmärkten – wird in der Wirtschaft als Herausforderung wahrgenommen und dürfte ein Überdenken des bisherigen Ansatzes auslösen, wonach ältere Arbeitnehmende weniger produktiv und teurer sind. Ein Eckpfeiler der während langer Zeit geltenden Vorstellung von einem guten und erfüllten Leben – viele, goldene und entspannte Rentnerjahre – wird deshalb voraussichtlich starker Erosion ausgesetzt sein. Die Herausforderung der linearen Lebens- und Karrierevorstellungen (Ausbildung – Erwerbsleben – Rentnerdasein) durch die effektive

Lebenswirklichkeit ist in der Tat bereits im Gang und für den Einzelnen wahrnehm- und erlebbar. Der rasche wirtschaftliche und gesellschaftliche Wandel artikuliert sich etwa durch die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach der Pensionierung, Teilzeit-Modelle, steigende Zahlen von älteren Berufswechsellern, verstärkte räumliche Mobilität älterer Arbeitnehmender sowie durch eine zunehmende Individualisierung und Vielgestaltigkeit der Lebensläufe.

1.2 Effektive Verjüngung statt Jugendkult

Die Lebenserwartung hat in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen. Für einen grossen und wachsenden Bevölkerungsanteil ist nicht nur die Lebenserwartung, sondern auch die Zahl gesunder und aktiver Lebensjahre gestiegen. Frauen und Männer bleiben länger aktiv und eine zunehmende Zahl älterer Menschen weist sozial und kulturell ein verjüngtes Verhalten auf. Die Er-



**Potenzial
des Alters
aktivieren!**

FDP
Wir Liberalen.

werbsarbeit könnte eine tragende Säule einer sinnvollen und aktiven Altersphase werden. Es ist jedoch auch nicht auszuschließen, dass die Bevölkerung der modernen Industrienationen gar keine andere Wahl haben wird.

1.3 Leistungsfähig im aktiven Alter

Eine Vielzahl Studien deutet darauf hin, dass Menschen heutzutage körperlich und geistig fähig sind, jenseits der 70-Jahre-Marke erwerbstätig zu sein. Ernsthafte Behinderungen konzentrieren sich in der Regel auf die letzten

zwei bis vier Lebensjahre, die dank der steigenden Lebenserwartung immer weiter hinausgeschoben werden. Von physiologischer Seite her steht einer Ausdehnung der Erwerbsarbeit für die meisten Menschen nichts im Weg. Arbeitsunfähigkeit im Alter 65 ist die Ausnahme.

1.4 Verknappung junger Talente – Ungenutztes Potenzial des aktiven Alters aktivieren

Die Alterung der Gesamtbevölkerung wird gleichzeitig von einer Verknappung

der Erwerbsbevölkerung begleitet sein. Zum Austritt geburtenstarker Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt kommt der Eintritt geburtenschwacher Jahrgänge. Bei einer tiefen Geburtenrate und einer alternden Bevölkerung dürften (insbesondere gut qualifizierte) junge Arbeitskräfte immer knapper werden.

Wir Freisinnige setzen uns dafür ein, dass Menschen im aktiven Alter ihre Schaffenskraft und ihren Leistungswillen zum eigenen Wohl und im Interesse der Schweizer Volkswirtschaft durch ein Engagement im Arbeitsprozess entfalten können. Mit dieser Konzeption setzt die FDP auf Kontinuität. Denn die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in der Schweiz ist in jüngster Zeit vergleichsweise wenig gefallen und im internationalen Vergleich hoch geblieben. Rund 80% der 15-Jährigen bis 64-Jährigen waren im Jahre 2004 in der Schweiz erwerbstätig, gegenüber einem Durchschnitt von

64% in den Ländern der EU.

2. Anreize für Vieltätigkeit im aktiven Alter

Drei-Stufen-Modell zur Flexibilisierung des Pensionierungsalters und Anreize zum Verbleib im Erwerbsleben

Die bisherige politische Diskussion zeigt, dass die Neufestsetzung allgemeiner verbindlicher und fixer Regelungen nicht zielführend ist. Aus der Sicht des Einzelnen ist eine einzige fixe Alterslimite nicht die angemessene Antwort auf die Frage des zeitlich richtigen Rückzugs aus dem Erwerbsleben. Wir Freisinnige schlagen deshalb vor, dass das aktuell geltende und das künftig geltende Pensionierungsalter nicht als faktische Grenze für die Erwerbsarbeit verstanden werden, sondern als Bezugsgrösse für die Berechnung der Renten.

Die Flexibilisierung des Rentenalters kann nach

oben und nach unten erfolgen. Ein solcher Schritt beinhaltet die Festsetzung eines **Mindest-Rentenalters**, ab welchem eine Rente erstmals bezogen werden kann, eines **Renten-Regelalters**, ab dem ein Anspruch auf die volle Rente besteht sowie eines **maximalen Ren-**

tenalters, bis zu dessen Erreichen zusätzliche Rentenbildung über die regulären Ansprüche hinaus möglich ist.

Rentenalter neu gemäss FDP	Geltende Regelung	Rente neu gemäss FDP	Arbeitstätigkeit neu gemäss FDP
Mindest-Rentenalter (z.B. 62)	AHV-Rentenbezug ab frühestens drei Jahren vor dem gesetzlichen Rentenalter möglich	Recht auf Teilrente ab Mindest-Rentenalter	Recht auf reduzierte Arbeitstätigkeit ab Mindest-Rentenalter
Renten-Regelalter (z.B. 65 für Mann und Frau)	Gesetzliches Rentenalter mit Anspruch auf Altersrente: Männer ab 65 Frauen ab 64	Recht auf reguläre Rente ab regulärem Rentenalter Möglichkeit auf Rentenverzicht und Fortsetzung der Beitragszahlungen AHV/BVG	Volle Arbeitstätigkeit bis zum Renten-Regelalter Volle Arbeitstätigkeit nach Erreichen des Renten-Regelalters bis zum maximalen Rentenalter möglich. AHV-Beitragspflicht während der Arbeitstätigkeit über das Renten-Regelalter hinaus
Maximales Rentenalter (z.B. 68 oder 70) Maximales Rentenalter: maximal bezüglich Beitragszahlungen AHV, BVG und 3. Säule	Nicht vorgesehen	Recht auf reguläre Rente und Zusatzrente ab maximalem Rentenalter (bei Rentenverzicht ab Renten-Regelalter)	Fortsetzung der Arbeitstätigkeit bis zum maximalen Rentenalter Ab dem maximalen Rentenalter keine für AHV, BVG und 3. Säule relevante Erwerbstätigkeit

Wir Freisinnige schlagen ein **Drei-Stufen-Modell** in der Übergangsphase vom Erwerbsleben zum Ruhestand vor. Das Modell postuliert ein Mindestrentenalter, ein Rentenregelalter und ein maximales Rentenalter. In diesem Modell sollen individuell wirkende Anreize zum Tragen kommen. Die Weichen sind so zu stellen, dass ältere Arbeitnehmende nach Erreichen des Renten-Regelalters (z.B. 65) im Erwerbsprozess bleiben können, jedoch nicht müssen. Möglich sein soll auch die frühzeitige (Teil)Aufgabe der Arbeits-tätigkeit.

Wir Freisinnige sind sodann für die Abschaffung von Zwangspensionierungen in den BVG-Reglementen und die Abschaffung von Regelungen in öffentlichen Verwaltungen, die eine Weiterarbeit nach dem Renten-Regelalter ausschlies-sen sowie die Prüfung eines Übergangs zu alters-unabhängigen Beitragssät-zen in der beruflichen Vor-sorge.

3. Die Projekte der FDP

3.1 Der Beitrag der Sozialpartner

Wie die übrigen Akteure auch steht die Wirtschaft am Anfang der Umstellung auf die Folgen der demo-graphischen Änderungen. Es ist sinnvoll, den Unter-nehmen, den Personalver-antwortlichen und den Ar-beitnehmenden Zeit und Raum zur Entwicklung, Er-probung und Verbesserung von neuen Modellen einzu-räumen. Staatliche Mass-nahmen konzentrieren sich in der aktuellen Phase dar-auf, Regulierungen abzu-schaffen, die eine Weiter-arbeit im Alter behindern oder ältere Arbeitskräfte verteuern. Die FDP sieht den Beitrag von Unter-nehmen und Mitarbeiten-den in folgenden Berei-chen:

- Den Unternehmen kommt eine Schlüssel-rolle zu. Personal-politisch heisst die Herausforderung Er-haltung und Stärkung der Produktivkraft äl-

terer Arbeitskräfte. Die hohe und dauerhafte Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden setzt kontinuierliche Investition in Kompetenzerhaltung und Kompetenzausweitung voraus.

- Die demographischen Trends zwingen dazu, Abschied von der Vorstellung zu nehmen, dass ältere Arbeitnehmer in erster Linie weniger produktiv und kostenintensiver sind. Erfahrungswissen und informell erworbene Kompetenzen sollten bei der Personalführung stärker mitberücksichtigt werden. Entsprechende Validierungskriterien sind zu entwickeln. Die im Berufsbildungsgesetz verankerte Möglichkeit, nicht formell erworbene Kompetenzen anerkennen zu lassen, sollte gezielter ausgeschöpft werden. Der öffentlichen Verwaltung kommt hierbei eine aktive Rolle zu.
- Bildung gemischter Teams „Alt/Jung“,

Jobrotation und gezielte Wechsel von Arbeitsstelle oder Arbeitsposition, Gesundheitsförderung ab 50, Work-Life-Balance-Beratung sind Massnahmen in einer gezielten Strategie der Unternehmen zur Erhaltung des Potenzials der Mitarbeiter. Der öffentlichen Verwaltung kommt hierbei eine aktive Rolle zu.

- Die persönliche Weiterbildung ist durch altersunabhängige Bildungsdarlehen zu fördern.

Lohnkarriere-Modelle, welche von einer ansteigenden Lohnkurve bis zum Rentenalter ausgehen, können ältere Arbeitnehmende benachteiligen. Neue Honorierungsmodelle, welche den Lohn vom Alter entkoppeln, sollen getestet werden. Den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern kommt hierbei eine aktive Rolle zu.

3.2 Forderungen

7: Die Flexibilisierung des Pensionierungsalters ist zu fördern durch die Einführung eines Drei-Stufen-Modells mit einem Mindest-Rentenalter, einem Renten-Regelalter und einem maximalen Rentenalter. Das Drei-Stufen-Modell sieht das Recht auf eine Teilrente ab dem Mindest-Rentenalter, das Recht auf eine reguläre Rente ab dem regulärem Rentenalter sowie das Recht auf eine reguläre Rente mit Zusatzrente ab dem maximalen Rentenalter (bei Rentenverzicht ab Renten-Regelalter) vor.

Frage 8: Die Anreize zur längeren Teilnahme am Erwerbsleben sind im Sozialversicherungsrecht wie folgt zu setzen:

a) die Fortführung der AHV-Beitragspflicht sowie die Zulassung der Äufnung von Altersguthaben bei der 2. Säule im Falle von Erwerbstätigkeit nach dem regulären Rentenalter. Bei der Realisierung dieser beiden Massnahmen soll die für

die Sozialpartner notwendige Flexibilität gewährt bleiben

b) Weiterführung der individuellen Altersvorsorge nach dem Erreichen des regulären Rentenalters. Personen, welche die Erwerbstätigkeit fortführen, sollen auch den Bezug der Altersleistung der Säule 3a bis zum Erreichen des maximalen Rentenalters aufschieben können.