

Verabschiedet am 27.06.2015 von der Delegiertenversammlung der FDP.Die Liberalen

Erwerbstätigen keine Steine in den Weg legen

Inländisches Arbeitskräftepotential optimal einsetzen

Die Wirtschaft leidet unter einem Fachkräftemangel, welcher sich aufgrund der Umsetzung der Initiative gegen Masseneinwanderung noch zusätzlich verschärfen wird. Die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotentials erlaubt eine Drosselung der Migration, ohne die Bilateralen infrage zu stellen. Dies ist der richtige Weg für die Schweiz. Staatlicher Zwang wäre fehl am Platz und würde dem Arbeitsmarkt nur schaden: Die Aufgabe der Politik ist es vielmehr, falsche Anreize abzubauen, welche Arbeitswilligen den Zugang zum Arbeitsmarkt blockieren. So kann das Potential an inländischen Arbeitskräften – insbesondere älteren Erwerbstätigen und Frauen – optimal eingesetzt werden. Bei älteren Erwerbstätigen steht die Schweiz im internationalen Vergleich gut da. Doch wir dürfen uns nicht auf unseren Lorbeeren ausruhen. Ausserdem müssen wir unser durchlässiges duales Bildungssystem und das lebenslange Lernen stärken, um eine hohe Integration in den Arbeitsmarkt sicherzustellen. Die Fachkräfteinitiative des Bundesrates ist dabei ein zentraler Baustein für die langfristige Sicherung der Schweiz als kompetitiver Werkplatz in Europa.

- › **Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht eine stärkere Beteiligung der weiblichen Arbeitskräfte:** Der Steuerabzug für die Kosten der externen Kinderbetreuung soll erhöht werden. Dies stellt sicher, dass sich Arbeit lohnt und der zusätzliche Lohn nicht aufgrund der Progression für die Steuern aufgewendet werden muss. Die Rechnung lohnt sich: Jeder für KITAs investierte Franken schafft über höhere Kaufkraft, Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge einen Nutzen von 3 bis 4 Franken und senkt das Armutsrisiko im Falle einer Scheidung. Flexible Arbeitsmodelle, Teilzeitstellen, Telearbeit, Tagesstrukturen wie Mittagstische, Aufgabenbetreuung oder koordinierte Stundenpläne erlauben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile. Es braucht keine Bundeslösung, sondern die Kantone und Gemeinden stehen in der Verantwortung regional angepasste, liberale Lösungen zu finden. So stellen zum Beispiel Betreuungsgutscheine (anstelle staatlicher Planung) sicher, dass Betreuungsstrukturen sich marktnah entwickeln und dort entstehen, wo Eltern sie effektiv brauchen. Wir fordern, dass private Lösungen und Unternehmertum beim Aufbau von KITAs nicht im Dickicht der absurden Krippenbürokratie ersticken.
- › **Die Progression soll niemanden von der Arbeit abhalten:** Die Progression bei den Steuern und Krippentarifen stellt gerade für Mittelstandsfamilien eine enorme finanzielle Belastung dar – sie werden so mehrfach bestraft. Erstens verdienen sie zu viel, um von subventionierten Krippenplätzen zu profitieren und müssen oft lohnabhängige Tarife bezahlen. Zweitens werden Paare durch Heiratsstrafe bei den Steuern noch zusätzlich finanziell belastet. Wenn Arbeit mehr kostet als sie einbringt, läuft etwas falsch in unserem System. Die Steuergesetzgebung soll unabhängig der Lebensform gelten und Erwerbsarbeit fördern statt steuerlich bestrafen. Mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative ist die Abschaffung steuerlicher Fehlanreize noch dringlicher geworden, da diese eine beträchtliche Auswirkung auf die Arbeitsmarktteilnahme hat – insbesondere bei gut ausgebildeten Frauen.
- › **Ein flexibles Rentenalter ermöglicht den längeren Verbleib im Arbeitsleben:** Anstelle einer starren Altersguillotine soll ein flexibles Rentenalter treten. Die Möglichkeit in der AHV und im BVG Teilrenten

zu beziehen werden einen schrittweisen Altersrücktritt erlauben. Gleichzeitig soll sich längeres Arbeiten lohnen, indem die AHV- und BVG-Renten aufgebessert werden und Beitragslücken gefüllt werden können. Arbeitgeber müssen ihre Praxis in Bezug auf die über 55-Jährigen überdenken: Der „Megatrend Demographie“ erfasst die ganze westliche Welt - nur wenn sich unsere Unternehmen frühzeitig eine echte Demographiestrategie geben und diese umsetzen, bleibt die Schweiz wettbewerbsfähig. Dazu ist es wichtig, dass die Qualifikation der älteren Erwerbstätigen dank (steuerlich abzugsfähigen) Weiterbildungen kontinuierlich auf den neuesten Stand angepasst wird. Die Probleme der älteren Erwerbstätigen beim Stellenverlust verlangen eine spezialisierte Betreuung durch die RAV.

- › **Ältere Erwerbstätige nicht durch altersabhängige Lohnabzüge benachteiligen:** Die mit dem Alter ansteigenden Lohnabzüge im BVG sind eine Schranke, welche die Chancen älterer Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt schmälert. Diese sogenannten Altersgutschriften dürfen mit dem Alter nicht mehr ansteigen. Diese verteuern auf künstliche Art und Weise für Arbeitgeber gut ausgebildete Mitarbeiter mit wertvollem Wissen und Erfahrung. Die FDP hat dies bereits mit verschiedenen Vorstössen im Parlament gefordert ([12.3731](#), [13.3382](#)). Gleichzeitig bedingt dies, dass für Arbeitgeber die Bekämpfung von Negativklischees und Diskriminierung Älterer verstärkt Teil einer altersorientierten Personalpolitik wird.
- › **Arbeitsmarktintegration dank durchlässigem dualen Bildungssystem und lebenslanges Lernen langfristig sichern:** Das duale Berufsbildungssystem mit seiner hohen Durchlässigkeit ermöglicht es allen Menschen in der Schweiz, ihre individuellen Stärken ausleben zu können. Die Wege in die Hochschulen (über Berufsbildung oder Gymnasium) oder in die höhere Berufsbildung stehen allen offen. Das eröffnet Perspektiven. Die Integration in den Arbeitsmarkt hängt wesentlich davon ab, wie viele Menschen nach der obligatorischen Schule eine weiterführende Ausbildung gemacht haben. Wenn der individuelle Wille zu Weiterbildung und lebenslangem Lernen auf ein breit gefächertes, durchlässiges Bildungssystem trifft, wird Potential freigesetzt.