

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1638

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1638



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

Bundesamt für Sozialversicherungen
Geschäftsfeld AHV, berufliche Vorsorge und EL
Bereich Leistungen AHV/EO/EL
Effingerstrasse 20
3003 Bern

emina.alisic@bsv.admin.ch

Bern, 16. Oktober 2018

Stabilisierung der AHV (AHV 21); Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, uns zur vorliegenden AHV-Reform 21 äussern zu können.

Grundsätzliches – verfassungsmässiges Leistungsziel der Altersvorsorge sichern

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund teilt die Einschätzung des Bundesrats, dass die AHV das wichtigste Sozialwerk der Schweiz ist und dass in der 1. Säule kein Spielraum für eine Senkung der Renten besteht. Im Gegenteil bleibt die Vorschlag auf dem halben Weg stehen. So haben die Renten aus der 1. Säule gemäss Verfassungsauftrag existenzsichernd zu sein. Es ist bekannt, dass dieser Auftrag weiterhin nicht erfüllt ist.

Zwar führt der Bundesrat aus, dass sich im Rentenalter ein Medianeinkommen von 67 % des Medianeinkommens der Erwerbstätigen ergibt. Diese Aussage verschleiert aber die Realität der Personen mit tiefen und mittleren Einkommen bei ihrem Eintritt ins Rentenalter. Die Höhe der Rente im Verhältnis zum letzten Lohn verringert sich in den letzten Jahren immer stärker – trotz steigendem Wohlstand in der Schweiz. Im Vergleich zur Lohnentwicklung hat die AHV-Rente in den letzten Jahrzehnten an Wert eingebüsst. Diese Entwicklung verstärkt sich vor dem Hintergrund der steigenden Krankenversicherungsprämien und den sonstigen Gesundheitskosten zusehends. Dazu kommt, dass die Durchschnittsrenten in der 2. Säule sinken. Die Leistungsfähigkeit der Schweizer Altersvorsorge nimmt ab. Wenn sich der Bundesrat in seinem Entwurf nun einzig das Ziel des Leistungserhalts in der AHV setzt, verkennt er, dass dies real einem Abbau des Sozialversicherungssystems entspricht.

Die Auswertung der Abstimmungsergebnisse letzten Herbst zeigt, dass sozialpolitische Argumente den Ausgang der Abstimmung entscheidend beeinflusst haben. Gerade die zu geringe Zustimmung der aktuellen RentnerInnen-Generation für die AV 2020 zeigt, dass das heutige Renteneinkommen häufig als zu knapp empfunden wird, um damit den Lebensunterhalt zu sichern. Für eben diese Rentnerinnen und Rentner sieht die neue Vorlage nun aber keinerlei Verbesserungen vor – im Gegenteil: aufgrund einer reinen Finanzierung über die Mehrwertsteuererhöhung sollen gerade sie noch stärker zur Stabilisierung der AHV beitragen.

Der SGB steht klar hinter dem Rentenziel der Verfassung, das heisst einer ausreichenden Rentenabdeckung im Alter durch die Renten der ersten und der zweiten Säule. Bei der Vorlage AHV 21 muss deshalb der Verfassungsauftrag im Zentrum stehen. Das Leistungsniveau der

1. Säule muss in Zukunft mit den gestiegenen Lebenshaltungskosten Schritt halten. Dies erfordert eine Erhöhung der AHV-Renten. Zumal das Preis-Leistungsverhältnis für tiefe und mittlere Einkommen in der 1. Säule unschlagbar ist. Neben einer generellen Erhöhung der Renten sind bei der Anpassung der AHV-Renten zukünftig auch die Krankenkassenprämien und die gestiegenen Mietkosten zu berücksichtigen.

Beibehaltung des Frauenrentenalters 64

Der SGB lehnt die in der Vorlage beabsichtigte Erhöhung des Frauenrentenalters entschieden ab. Diese war ein wesentlicher Grund für die Ablehnung der Rentenreform 2020 im Herbst 2017. Indem der Bundesrat nur wenige Monate nach diesem Scheitern wieder an der Massnahme festhalten will, ignoriert er dies. Er ignoriert auch die harschen Realitäten mit denen ältere Arbeitnehmende auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt weiterhin konfrontiert sind. Gesundheitliche Einschränkungen, Zwangspensionierungen oder Kündigungen sowie unbefriedigende Arbeitsbedingungen spielen eine bedeutende Rolle beim vorzeitigen Arbeitsmarktaustritt; Unternehmen verfügen grösstenteils nicht über eine systematische Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte. Die Rekrutierung älterer Arbeitnehmender hat einen geringen Stellenwert. Diese Gründe anerkennt der erläuternde Bericht zum Reformentwurf selbst – als Gründe gegen eine generelle Rentenaltererhöhung.

Die Pensionierung ist heute also leider in vielen Fällen immer noch ein Notausgang aus einer Erwerbstätigkeit mit ungenügenden Arbeitsbedingungen. Wer ab 50 seine Stelle verliert, hat zudem grosse Mühe, wieder eine Arbeitsstelle zu finden. Langzeitarbeitslosigkeit ist bei älteren Arbeitnehmenden viel stärker verbreitet als bei Jungen. Der schwache Kündigungsschutz im schweizerischen Arbeitsrecht, etwa bei langdauernder Krankheit, verstärkt die Probleme der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt.

Gemäss einer neuen Umfrage der GFS Bern erklärten mit 69% denn auch eine überragende Mehrheit der befragten Personen, dass eine Diskussion über die Erhöhung des Rentenalters müssig sei, solange es schwierig bleibt zwischen 50 und 60 eine Arbeitsstelle zu finden.

Situation der betroffenen Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft

Ältere Arbeitnehmerinnen sind auf dem Arbeitsmarkt noch weniger gefragt als ältere Arbeitnehmer. So nimmt die Erwerbstätigkeit der Frauen ab 55 schlagartig ab: während fast 85% aller Frauen bis 54 erwerbstätig sind, sinkt dieser Anteil danach auf nur noch 68%. Es sind also nur noch rund zwei Drittel der Frauen zwischen 55-64 überhaupt erwerbstätig.¹

Von dem höheren Frauenrentenalter wären bis 2030 unmittelbar fast 600'000 Frauen betroffen. Frauen, die Ende der 50er / Anfang der 60er des letzten Jahrhunderts geboren wurden. Ihre Biographien unterscheiden sich wesentlich von jenen der jüngeren Frauen-Generation. Sie haben wegen unterbrochenen Erwerbsbiographien und einem tieferen Ausbildungsniveau schlechtere Aussichten auf dem Arbeitsmarkt als Männer im gleichen Alter oder jüngere Frauen.

Geradezu zynisch wirken vor diesem Hintergrund die Erläuterungen des Bundesrates, dass eine Differenzierung des Rentenalters nicht mehr gerechtfertigt sei, weil die Erwerbsquote der 15-64-jährigen Frauen zugenommen habe und heute in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt 58.5 Prozent betrage. Dies stimmt zwar. Die Erwerbsquote der Männer fällt zum gleichen Zeitpunkt mit 85.5 Prozent jedoch bedeutend höher aus (in Vollzeitäquivalenten). Frauen sind also zwar

¹ Vgl. Erwerbsquoten der Frauen nach Altersgruppe, SAKE 2017.

immer stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden. Ihre Situation ist aber mit jener der Männer weiterhin klar nicht vergleichbar. Der schweizerische Arbeitsmarkt hat die Herausforderung noch nicht gemeistert, einen möglichst hohen Anteil der Frauen bis zum ordentlichen Rentenalter zu beschäftigen.

Ein höheres Rentenalter ohne Beschäftigungsmöglichkeiten schafft Prekarität

Bei der Festsetzung des Rentenalters sollten die Beschäftigungsmöglichkeiten das ausschlaggebende Kriterium sein und nicht die Lebenserwartung. Ein hohes Rentenalter ohne entsprechende Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach älteren Arbeitnehmenden schafft Prekarität. Die zentrale Herausforderung der Annäherung des Erwerbsaustrittsalters an das gesetzliche Rentenalter muss deshalb vor einer allfälligen Rentenaltererhöhung angegangen werden. Der Bundesrat nennt in seinem erläuternden Bericht denn auch gerade selbst einige (vergleichende) Beispielsmassnahmen hierfür: Massnahmen zur Förderung des aktiven Alterns, ein Recht auf Beschäftigung bis zu einem gewissen Alter oder der Schutz vor altersbedingten Entlassungen; grosszügige gesetzliche Urlaube aus familiären Gründen, tiefere Wochenarbeitszeiten; Sonderbestimmungen für Frühpensionierungen jener Personen mit langen Erwerbskarrieren oder für Personen, die gefährliche oder beschwerliche Arbeiten ausgeführt haben.

Solange keine dieser Massnahmen umgesetzt werden, muss für den SGB beim Rentenalter der Status quo verteidigt werden. Eine Anhebung des Frauenrentenalters führt ansonsten lediglich zu einer Kostenverlagerung zulasten anderer Versicherungen.

Keine finanzielle Notwendigkeit der Erhöhung des Frauenrentenalters zur Sicherung der AHV

Gemäss Bericht des Bundesrates müssten die Mehrwertsteuersätze bis 2030 um 1.6 Prozentpunkte angehoben werden, wenn man die Reform einzig auf die Zusatzfinanzierung der AHV über die MWSt ausrichten würde. Mit einer um nur 0.1 % höheren MWSt-Erhöhung als im Moment vorgesehen, könnte also auf die äusserst kontroverse Massnahme der Erhöhung des Frauenrentenalters verzichtet werden. Anders als im öffentlichen Diskurs bisweilen dargestellt, besteht also keine finanzielle Dringlichkeit für eine Erhöhung des Frauenrentenalters zur Sicherung der AHV.

Auswirkungen der Erhöhung des Frauenrentenalters auf die 2. Säule

Der Bundesrat begründet die Erhöhung des Frauenrentenalters auch mit der realen Entwicklung in einigen Vorsorgeeinrichtungen, welche das reglementarische Rentenalter für Frauen bereits auf 65 festgelegt haben. Der Bundesrat versucht den Frauen die Anhebung des Rentenalters auf 65 den Frauen schmackhaft zu machen, indem er den Frauen im Bereich der beruflichen Vorsorge eine Rentenverbesserung von rund 4-5 Prozent in Aussicht stellt. Nicht alle Frauen sind aber in der 2. Säule überhaupt versichert. Selbst wenn dies der Fall ist, nimmt die berufliche Vorsorge in der Alterssicherung der Frauen selten eine wichtige Rolle ein. Weil die Erwerbsbiografien von Frauen vielfach geprägt sind durch Erwerbsunterbrüche und lange Phasen der Teilzeitarbeit. Frauen haben deshalb oft keine tragfähige 2. Säule aufbauen können, selbst wenn sie vor der Pensionierung über ein Lohneinkommen von über CHF 84'600.- verfügen. Bei einer Rentenverbesserung um 4-5 % handelt es sich deshalb nur um eine minimale Verbesserung ihrer Rentensituation, die sowieso nur eintritt, wenn die Frauen auch tatsächlich ein Jahr länger erwerbstätig bleiben können und ihr Altersguthaben weiter äufnen.

Unterschiedliches Rentenalter als wirksame Ausgleichsmassnahme

Die beabsichtigte Erhöhung des Frauenrentenalters ist eine einschneidende Leistungsver-schlechterung von rund 1.2 Milliarden Franken (jährlich), die einzig von den Frauen hingenom-men werden muss. Dabei verfügen Frauen auch weiterhin über eine bedeutend schlechtere Rentenabdeckung im Alter. Die immer noch anhaltende Lohndiskriminierung und die Benach-teiligungen bei der beruflichen Laufbahn aufgrund der Familienpflichten führen dazu, dass Frauen vor allem in der 2. Säule mit weit tieferen Renten rechnen müssen als Männer. Hinzu kommt, dass die Einkommenssituation der Frauen immer noch wesentlich schlechter als jene der Männer ausfällt. Frauen übernehmen auch immer noch den Hauptanteil der Betreuungs- und Haushaltsarbeit.

Ein unterschiedliches Rentenalter zwischen Frauen und Männern ist für den SGB eine wirksame Ausgleichsmassnahme für die häufige Mehrbelastung, mit der viele Frauen ab 55 konfrontiert sind. Während dieser Lebensphase sind viele Frauen oftmals Mutter, Grossmutter und Tochter zugleich. Als Grossmutter nehmen sie eine tragende Rolle bei der Betreuung ihrer Enkelkinder ein und leisten so einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarung von Familie und Beruf der jün-geren Generation. Andere pflegen in diesem Alter ihre kranken Eltern, Schwiegereltern oder den eigenen Partner und verhindern so den Eintritt in ein teures Pflegeheim. Diese informelle Betreuungs- und Pflegearbeit ist umso wichtiger, als es an ausgebildetem Pflegepersonal man-gelt. Frauen kompensieren so den unzureichenden Zugang junger wie alter Menschen zu Be-treuungsmöglichkeiten und entlasten den Sozialstaat. Die Arbeit, die von vielen älteren Frauen unbezahlt verrichtet wird, ist viel wert. Aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive heraus gesehen profitieren wir vom Engagement der älteren Frauen, welche die bezahlte Arbeit zu-gunsten der unbezahlten Arbeit eintauschen.

Kompensationsmassnahmen

Aufgrund der in der AV2020 enthaltenen generellen Leistungsverbesserungen in der 1. Säule war der SGB denn auch bereit, ein höheres Frauenrentenalter zu akzeptieren. Die Auswertung der Abstimmungsresultate zeigen aber, dass dies nicht reichte, um die nach wie vor bestehen-den Ungleichheiten zu kompensieren. Auch die neu vorgeschlagenen Kompensationsmassnah-men werden diesem Umstand in keiner Weise gerecht.

Variante 400 Millionen– reduzierte Kürzungssätze beim Rentenvorbezug

Der SGB begrüsst den Vorschlag des Bundesrates, dass Frauen mit tiefen Einkommen beim Rentenvorbezug von reduzierten Kürzungssätzen profitieren können. Das vorgeschlagene Mo-dell ist jedoch zu restriktiv ausgestaltet. So sollen die reduzierten Kürzungssätze beim Vorbezug nur für jene Frauen gelten, die bis 2030 in Rente gehen (Jahrgang 1958-1966). Das sind knapp 600'000 Frauen. Der Bundesrat rechnet aufgrund der heutigen Vorbezugsraten damit, dass rund 25% dieser Frauen von einem erleichterten Vorbezug profitieren werden.

Auch die Möglichkeit, dass für Frauen mit tiefen Löhnen speziell vorteilhafte Kürzungssätze gel-ten sollen, wird vom SGB positiv bewertet. Doch die gewählte Lohnhöhe liegt mit CHF 56'400.- zu tief. Die Kürzungssätze sind damit so ausgestaltet, dass insgesamt nur rund 70'000 der 600'000 Frauen von ihnen profitieren könnten. Nur etwas mehr als 10 Prozent der betroffenen Frauen könnten also mit 64 (vorzeitig) in Pension gehen, ohne dass sich dies verglichen mit dem heutigen Recht negativ auf die Höhe ihrer Pension auswirken würde. Dies ist klar ungenü-gend.

Insgesamt erinnert der Vorschlag an jene Massnahme, welche der Bundesrat im Rahmen der AV2020 vorgesehen hatte, damit auch Personen mit tiefen Einkommen und langen Erwerbsbiographien von der vorgesehenen Flexibilisierung des Rentenbezugs zwischen 62-70 Jahren überhaupt Gebrauch machen können. Als solche Abfederungsmassnahme macht sie weit mehr Sinn und ist sie auch weiterhin notwendig (vgl. unten). Sie taugt nicht als Kompensation für die Erhöhung des Frauenrentenalters.

Variante 800 Millionen – reduzierte Kürzungssätze und Anpassung der Rentenformel

In der vom Bundesrat vorgeschlagenen Variante mit Kompensationsmassnahmen in der Höhe von 800 Millionen wird als zweite Massnahme zusätzlich zu den reduzierten Kürzungssätzen eine Anpassung der Rentenformel vorgeschlagen. Sie kommt nur für jene Frauen zur Anwendung, die bis 65 Jahren arbeiten können und in der Übergangsgeneration sind, also bis 2030 in Rente gehen (Jahrgang 1958-1966).

Es entspricht einer langjährigen Forderung des SGB, die Rentenformel so anzupassen, dass sich die AHV-Renten für tiefe und mittlere Renten überproportional verbessern. Der SGB begrüsst die vorgeschlagene Anpassung der Rentenformel daher. Gemäss Vorschlag wird die maximale Rentenerhöhung von 214 Franken nur für sehr wenige realisiert, nämlich rund 700 Frauen pro Jahr bis 2030. Auch hier ist der vorgeschlagene Geltungsbereich der Massnahme deshalb klar zu restriktiv. Der SGB fordert, dass die angepasste Rentenformel für alle Personen mit tieferen und mittleren Einkommen gelten muss – Frauen und Männer – und nicht nur für die Frauen der Übergangsgeneration. Auch eine solche Ausweitung der Massnahme würde vor allem dazu führen, dass sich die AHV-Renten dem Verfassungsauftrag annähern. Sie muss ohne Verknüpfung mit der Erhöhung des Frauenrentenalters ergriffen werden.

Flexibilisierung des Rentenbezugs

Grundsätzlich begrüsst der SGB die vorgeschlagenen Verbesserungen beim Teilrentenbezug und dem Rentenaufschub. Diese schaffen Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit. Bei entsprechendem Arbeitsplatzangebot wird sich das Rücktrittsalter dadurch voraussichtlich erhöhen. Solche flexiblen, individualisierten Rücktrittsmodelle sind sowohl für die Firmen wie auch für die Arbeitnehmerinnen weit zielgerichteter als eine Erhöhung des Rentenalters, die der Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht Rechnung tragen kann.

Damit sich aber nicht nur Personen mit hohem Einkommen einen flexiblen Eintritt ins Rentenalter überhaupt leisten können, sind entsprechende Massnahmen vorzusehen. Sonst führt die Flexibilisierung des Rentenbezugs zu einer faktischen Rentenaltererhöhung. Anders als in der AV2020 enthält der Entwurf keine Abfederung für Personen mit tiefen und mittleren Einkommen. Zwar präsentiert der Bundesrat die Möglichkeit des privilegierten AHV-Vorbezugs für Frauen der Übergangsgeneration als Kompensationsmassnahme. Doch selbst wenn von einem privilegierten Kürzungssatz beim Rentenvorbezug vorab Frauen betroffen sind, gibt es keinen Grund, warum andere Personen mit geringem Jahreseinkommen – sowohl Frauen ab Jahrgang 1967 als auch Männer – in diesem Punkt ein geringeres Schutzbedürfnis aufweisen.

Der SGB fordert deshalb, dass die reduzierten Kürzungssätze beim Rentenvorbezug für alle Personen mit geringen Einkommen angewendet werden. Nur so können diese von der vorgesehenen Flexibilisierung des Rentenbezugs zwischen 62-70 Jahren überhaupt Gebrauch machen. Die Ausweitung des privilegierten Rentenvorbezugs für Personen mit tiefen Einkommen

drängt sich auch deshalb auf, weil dieselben Personen in der Regel eine tiefere Lebenserwartung als jene des Durchschnitts aufweisen. Ausserdem sollte die Einkommensschwelle für den privilegierten Vorbezug auf das 4.5-fache der minimalen AHV-Jahresrente festgelegt werden, d.h. auf zurzeit CHF 63'450. Verglichen mit den neuesten Zahlen der Lohnstrukturerhebung fällt die bisher vorgeschlagene Einkommensgrenze von CHF 54'600.- zu tief aus, stellt dies doch nur gerade die untersten 10% der in der Schweiz verdienten Löhne dar.

Schliesslich lehnt der SGB die automatische Anpassung der Kürzungssätze bzw. Zuschläge bei Vorbezug und Aufschub der Renten ab. Solche bedingten Rechtsnormen müssen sich nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit richten; die Erforderlichkeit und Eignung entsprechender Anpassungen soll nicht um Jahre im Voraus und automatisiert festgelegt werden. Sie sind auch von erheblicher Bedeutung für die Rentenhöhe und deshalb die Planbarkeit des Altersrücktritts. Sie sollen deshalb nicht auf Verordnungsstufe angepasst werden können.

Solide Finanzierung der 1. Säule

Die Gesundheit der AHV-Financen hängt in erster Linie von der Lohnsumme ab, die in der Schweiz verdient wird – und nicht vom Verhältnis der Beitragszahler zu den Aktiven. Die AHV-Lohnbeiträge konnten deshalb seit 1975 konstant bei 8.4 Prozent bleiben. Nur einmal waren 0.83 zusätzliche MWSt-Prozente notwendig. Dies obwohl sich die Zahl der AHV-Renten seither mehr als verdoppelt hat und obwohl die AHV-Renten jeweils zur Hälfte an Löhne und Teuerung angepasst werden. Das Finanzierungsmodell der AHV ist also äusserst solide.

Das bedeutet jedoch nicht, dass die Demografie keine Rolle spielt. Dass Personen im Pensionierungsalter heute länger leben als in den vergangenen Jahrzehnten ist eine grosse Errungenschaft des modernen, hoch entwickelten Staates. Diese Errungenschaft muss valorisiert werden. Der SGB anerkennt den daraus entstehenden Bedarf nach einer Zusatzfinanzierung, insbesondere aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge, die in den nächsten Jahren in Rente gehen. Rentenverbesserungen und der Renteneintritt der Baby-Boomer-Generation erfordern eine ausreichende Finanzierung der 1. Säule.

Der Finanzierungsbedarf in der 1. Säule muss solidarisch über alle Altersgruppen und Einkommen aufgeteilt werden. Die Erhöhung der Lohnbeiträge an die AHV steht für den SGB deshalb im Vordergrund. Aufgrund des ausgeprägten sozialen Korrektivs spricht sich der SGB für eine Stärkung des Umlageverfahrens aus. Die Anhebung der Lohnbeiträge für die AHV wurde im Abstimmungskampf der Rentenreform 2020 nicht kritisiert. Die Arbeitgeber kritisierten vielmehr, dass die RentnerInnen höhere Mehrwertsteuerabgaben zu leisten hätten, ohne dass sie dafür eine bessere Leistung erhalten würden. Auch wenn sie sich nun aufgrund der anstehenden Reform der 2. Säule gegen die Erhöhung der Lohnbeiträge für die AHV aussprechen. Anders als in der AHV können die Probleme in der 2. Säule aber primär nicht über Lohnbeiträge gelöst werden. Insbesondere Lohnbeiträge zugunsten der AHV in der Höhe von 0.3% - wie sie zurzeit in der STAF 17 vorgesehen sind – tragen wesentlich zur Stabilisierung der 1. Säule bei; in der 2. Säule können sie nichts Grundsätzliches bewirken.

Aufgrund des starken sozialen Ausgleichs in der AHV stellt sich der SGB aber auch nicht gegen eine Erhöhung der Mehrwertsteuer zugunsten der 1. Säule. Wir bedauern jedoch, dass die komplette Überführung des Demographie-Prozents der 90er Jahre an die AHV weiterhin nicht vorgesehen ist und dass die Vorlage keine weiteren Finanzierungsquellen prüft.

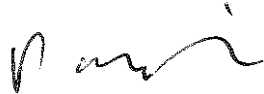
Der SGB fordert, dass die künftigen Mehrausgaben der AHV beitragsseitig vor allem über höhere Lohnbeiträge zu finanzieren sind.

Neben beitragsseitigen Finanzierungsquellen sind für den SGB auch Massnahmen zu ergreifen, um Beitragsausfälle bei der AHV zu verhindern. So haben die privilegierte Dividendenbesteuerung sowie die Lockerung der Standesvorschriften bei den freien Berufen dazu geführt, dass heute ganze Hochlohnbranchen wie frei praktizierende Anwälte/Notare oder Ärztinnen als Aktiengesellschaften organisiert sind und anstatt auf Löhne auf eine Dividendenausschüttung als Entgelt setzen. Damit wird das Beitragssubstrat der AHV geschmälert.

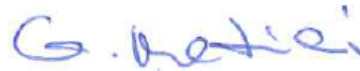
Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Paul Rechsteiner
Präsident



Gabriela Medici
Zentralsekretärin