

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1800

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1800](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1800)



### 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.

## JAHRESMEDIENKONFERENZ VOM 15. JANUAR 2019

---

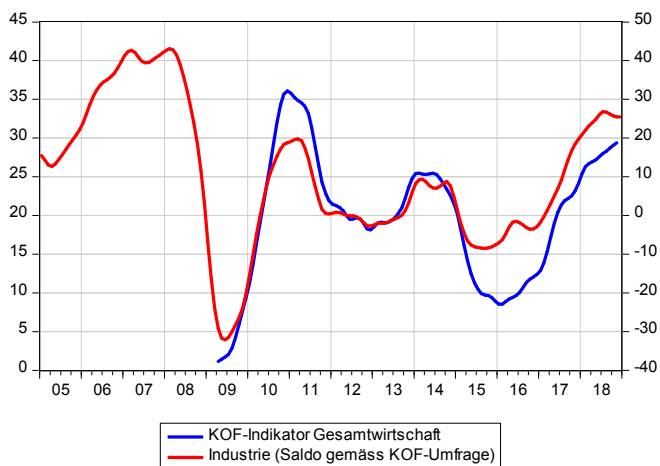
Daniel Lampart, SGB-Sekretariatsleiter und Chefökonom

### Kaufkraftprobleme lösen

Seit mehr als zwei Jahren geht es in der Schweizer Wirtschaft aufwärts. Die Ertragslage der Firmen hat sich in einem Grossteil der Branchen markant verbessert. Im Unterschied zur finanziellen Situation der Arbeitnehmenden. Die Reallöhne kommen nicht vom Fleck. Die Beiträge für die Pensionskassen steigen, während sich die Rentenperspektiven Jahr für Jahr substanziell verschlechtern. Dazu kommen die steigenden Krankenkassenprämien, welche Haushalte mit unteren und mittleren Einkommen immer mehr belasten. Die Schweiz hat ein Kaufkraftproblem.

#### Geschäftslage der Firmen gemäss KOF-Umfrage

(Saison- und zufallsbereinigt)



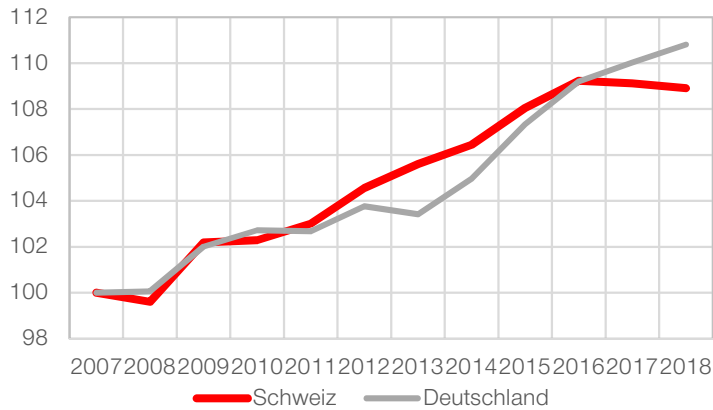
Quelle: KOF ETH

### Lohnentwicklung: Trotz Aufschwung nicht mehr Geld zum Leben

Trotz Aufschwung gab es 2017 und 2018 nicht mehr Reallohn. Auch im laufenden Jahr zeichnet sich keine wesentliche Verbesserung ab. Die Nominallöhne steigen um ungefähr 1 Prozent. Die Teuerung dürfte leicht darunterliegen. Im besseren Fall wäre dann wieder das Lohnniveau von 2016 erreicht, aber kaum mehr. Sogar Deutschland, welches in der Vergangenheit durch die so genannte „Lohnzurückhaltung“ sozialpolitisch und volkswirtschaftlich negativ aufgefallen ist, hat mittlerweile ein stärkeres Lohnwachstum.

## Entwicklung der Reallöhne

(2007=100, 2018 erste 3 Quartale, CH: Lohnindex, DE: Index der Bruttostundenverdienste)



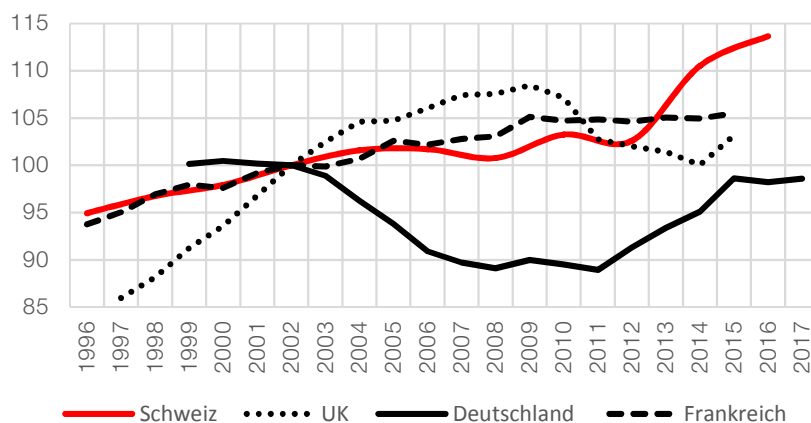
Quelle: BFS, Destatis Berechnungen SGB

Besonders betroffen sind langjährige MitarbeiterInnen. Während die Löhne von neu Eingestellten von 2010 bis 2016 gemäss der Lohnstrukturerhebung um 7.1 Prozent gestiegen sind, erhielten Arbeitnehmende mit 20 oder mehr Jahren Betriebszugehörigkeit nur 3.1 Prozent mehr Lohn.

Die Versuche von Bundesrat Cassis und seinen Bündnispartnern, die Flankierenden Massnahmen im Zusammenhang mit dem Rahmenabkommen zusammenzustreichen, birgt zusätzliche Gefahren. Die aktive Mindestlohnpolitik der Schweizer Gewerkschaften seit der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre hat zusammen mit den Flankierenden Massnahmen dazu geführt, dass die tiefen und mittleren Löhne in der Schweiz gestiegen sind. Im Unterschied zu zahlreichen anderen Ländern wie Deutschland oder Grossbritannien, wo die tiefen Löhne phasenweise sogar deutlich zurückgingen. Eine Schwächung der Flankierenden Massnahme und der Gesamtarbeitsverträge wäre sozialpolitisch fatal. Diese Fortschritte würden aufs Spiel gesetzt. Und mit ihnen die Bilateralen Verträge insgesamt. Denn die Arbeitnehmenden müssen die Gewissheit haben, dass ihnen die Bilateralen nützen, damit sie ihnen zustimmen.

## Entwicklung der Reallöhne – unterstes Dezil

(2002=100)



Quelle: BFS, statistische Ämter der jeweiligen Länder

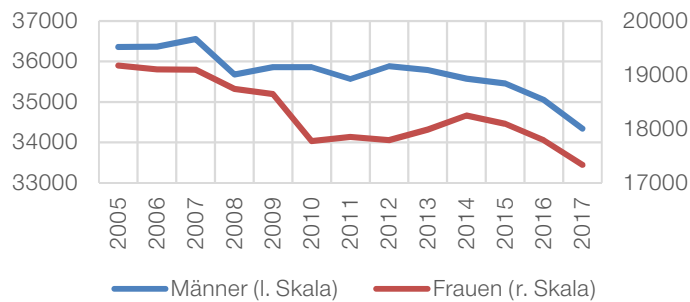
## Sinkende Renten in der 2. Säule

Wesentlich schlimmer ist die Lage bei den Renten. Mehr als 10 Jahre nach Ausbruch der Finanzkrise müssen die NeurentnerInnen in der Schweiz feststellen, dass die Krise nicht nur bei Privathaushalten in Italien und Spanien zu sinkenden Einkommen geführt haben, sondern auch in der Schweiz. Die Leistungen der 2. Säule der Schweizer Altersvorsorge sind wesentlich von den Renditen auf den Finanzmärkten abhängig. Sie kommen aufgrund der historisch tiefen Zinsen - und den in jüngster Zeit gefallenen Aktienkurse – unter Druck.

Die Pensionskassenrenten sind seit 2005 im Mittel um fast 9 Prozent gesunken. Besonders stark war dies in den letzten drei, vier Jahren. Einerseits haben fast alle Kassen ihre Umwandlungssätze deutlich gesenkt. Andererseits wurden die Vorsorgeguthaben wesentlich weniger gut verzinst, so dass die heutigen NeurentnerInnen bei gleichem Lohn ein tieferes Altersguthaben besitzen. Diese Entwicklung setzt sich im laufenden Jahr fort. Eine Erhebung des SGB bei 42 Pensionskassen mit 775'000 Versicherten zeigt, dass der mittlere Umwandlungssatz 2019 von 5.8 auf 5.6 Prozent gesenkt wird.

### Pensionskassen: Reale Durchschnittsrenten

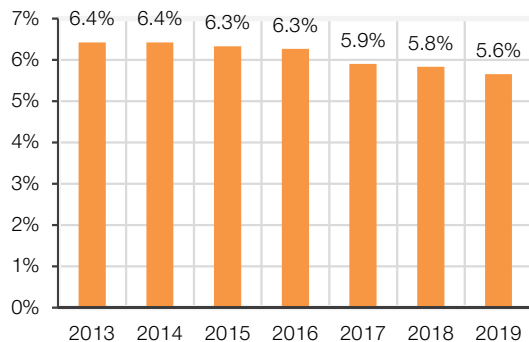
(Jahresrenten, Landesindex der Konsumentenpreise Dez. 2015=100)



Quelle: BFS-Pensionskassenstatistik, Berechnungen SGB

### Umwandlungssätze der Schweizer Pensionskassen

(Mittelwert, gewichtet mit der Anzahl der aktiven Versicherten)

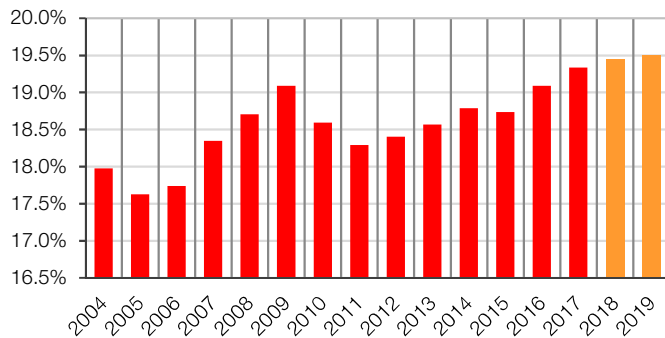


Quelle: Erhebung des SGB

Um noch stärkere Rentensenkungen zu verhindern, haben zahlreiche Pensionskassen ihre Beiträge erhöht. Vor der Finanzkrise lag der mittlere reglementarische Beitragssatz bei rund 18 Prozent. Gegenwärtig bewegt er sich in Richtung 19.5 Prozent. Immer mehr Versicherte stellen fest, dass sie in der 2. Säule mehr bezahlen müssen, um schliesslich doch weniger Rente zu erhalten.

### **Pensionskassen: Reglementarische Beiträge**

(in Prozent der versicherten Löhne, 2018/19: Schätzung bzw. Prognose SGB)



Quelle: BFS-Pensionskassenstatistik, Berechnungen/Prognose SGB

Die lange selbst vom Bundesrat schlecht geredete AHV entwickelt sich hingegen stabil. Die Renten steigen leicht. Das Preis-Leistungsverhältnis ist für tiefe und mittlere Einkommen ausgezeichnet. Die ausgesprochen soziale Finanzierung der AHV über unbeschränkte Lohnbeträge und allgemeine Bundesmittel hat zur Folge, dass 92 Prozent der Versicherten mehr aus der AHV erhalten, als sie einzahlen. Die obersten 8 Prozent sind hingegen Nettozahler.

Die demografische Alterung führt zwar zu einem gewissen finanziellen Mehrbedarf. Dieser wäre aber beispielsweise bereits mit den höheren AHV-Beiträgen in der STAF-Vorlage bis gegen 2025 gedeckt.

### **Kaufkraftprobleme belasten Inlandnachfrage**

Weil die Löhne stagnieren und die 2. Säule immer mehr Mittel benötigt, leidet die Inlandnachfrage – insbesondere der private Konsum. Dazu kommen die höheren Krankenkassenprämien, die Haushalte mit unteren und mittleren Einkommen zusätzlich belasten. Gemäss dem SGB-Verteilungsbericht hat sich die Prämienbelastung für Haushalte mit tiefen und mittleren Einkommen seit dem Jahr 2000 unter dem Strich teilweise mehr als verdoppelt. Unsere Berechnungen zeigen, dass der Konsum pro Kopf nach Abzug der Ausgaben für Gesundheit real weitgehend stagniert. Es ist deshalb alles andere als überraschend, dass sich der Detailhandel in der Schweiz über Absatzprobleme beklagt.

## Einkommen und Konsum in der Schweiz

(Wachstum in Prozent)

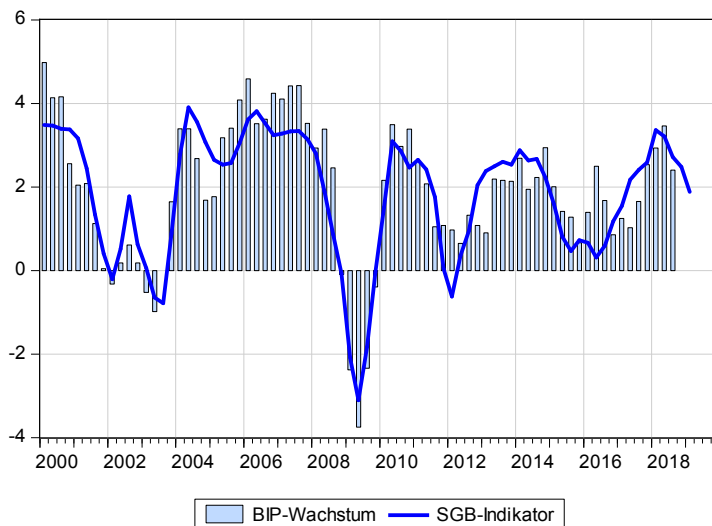
	2016-2017		1.-3. Quartal 2018	
	nominal	real	nominal	real
Gesamtlohnsumme	1.4%	0.9%	1.9%	1.0%
Lohn pro Vzäg.	1.0%	0.5%	0.0%	-0.9%
Verfügbares Einkommen	0.5%	0.0%	k.A.	k.A.
Private Konsumausgaben total	1.7%	1.2%	1.6%	1.0%
davon Gesundheitsausgaben	3.5%	k.A.	4.0%	k.A.
Private Konsumausgaben pro Kopf	0.9%	0.4%	0.8%	0.2%
Konsumausgaben ohne Gesundheit total	1.3%	k.A.	1.0%	k.A.
Konsumausgaben ohne Gesundheit pro Kopf	0.6%	k.A.	0.2%	k.A.

## Konjunkturausblick intakt – Lohnerhöhungen würden helfen

Der SGB prognostiziert fürs laufende Jahr ein Wachstum des Bruttoinlandproduktes von etwas unter 2 Prozent. Die Expansionskräfte haben sich in jüngster Zeit zwar etwas abgeschwächt. Insbesondere im Ausland. Die Produktionskapazitäten sind nach wie vor gut ausgelastet, so dass viele Unternehmen an ihren Investitionsplänen festhalten werden. Die Arbeitslosigkeit sinkt, was die Kaufkraft und den Konsum stärkt, selbst unter der gegenwärtigen schwierigen Kaufkraftsituation. Lohnerhöhungen würden in dieser Situation stabilisierend wirken. Die Arbeitslosenquote kommt 2019 voraussichtlich auf 2.4 Prozent zu liegen. Die Teuerung dürfte rund 0.5 Prozent betragen.

## Wachstum des Bruttoinlandproduktes in der Schweiz und SGB-Vorlaufindikator

(In Prozent)



Quelle: Seco, SGB

Die teilweise aus Bankenkreisen geäusserten Forderungen an die Schweizerische Nationalbank SNB, vor der Europäischen Zentralbank EZB die Zinsen zu erhöhen, sind verantwortungslos. Der Franken ist nach wie vor deutlich überbewertet. Gemäss den SGB-Modellen liegt der „gleichge-

wichtige“ Franken-Euro-Kurs im Bereich von 1.25 Fr./Euro. Weil die Preisstabilität und die Konjunktur in der Schweiz zu einem beträchtlichen Mass vom Wechselkurs und insbesondere vom Franken-Euro-Kurs abhängig sind, hat die SNB die Zinspolitik seit Jahrzehnten am Euro- bzw. früher am D-Mark-Kurs ausgerichtet. Das hat auch die Wechselkurserwartungen auf den Finanzmärkten stabilisiert und grosse, schädliche Aufwertungen verhindert. Folgeschwer war hingegen die Geldpolitik der SNB Ende 2009 und Anfang 2010, als sie in einer Phase von Aufwertungsdruck den Devisenmarktteilnehmern signalisierte, dass sich der Franken unabhängiger vom Euro entwickeln soll als in früheren Zeiten. Sie trug damit zur folgenden, extremen Frankenaufwertung - bis zur Einführung des Mindestkurses - bei.

### **Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen und Forderungen**

Die Kaufkraftprobleme in der Schweiz müssen gelöst werden.

- In der Altersvorsorge braucht es eine Stärkung der AHV mit ihrem ausgezeichneten Preis-Leistungsverhältnis. Der SGB erarbeitet zurzeit einen Initiativtext für eine 13. AHV-Rente.
- In der 2. Säule dürfen keine Gewinne auf Kosten der Versicherten gemacht werden. Dazu braucht es Gewinneinschränkungen für Lebensversicherer, Transparenz in Bezug auf die Verwaltungskosten und einheitliche, verständliche Vorsorgeausweise. Zur Verbesserung des Preis-Leistungsverhältnisses sollte die Umlagekomponente im BVG gestärkt werden.
- Die Löhne müssen substantiell steigen. Insbesondere bei langjährigen MitarbeiterInnen und bei den Frauen.
- Zur Verbesserung der Lohnsituation der Frauen müssen die im neuen Gleichstellungsgesetz vorgeschriebenen Lohnüberprüfungen rasch und konsequent durchgeführt werden. Weiter braucht es mehr Mittel für die ausserhäusliche Kinderbetreuung.
- Beim Rahmenabkommen müssen die vom Bundesrat im Jahr 2013 beschlossenen roten Linien weiterhin gelten. Die Flankierenden Massnahmen dürften nicht aufgeweicht werden. Im Gegenteil: Es braucht es mehr Schutz und mehr Gesamtarbeitsverträge mit guten Mindestlöhnen.
- Zur finanziellen Entlastung der Haushalte mit unteren und mittleren Einkommen sind mehr Krankenkassen-Prämienvorbilligungen nötig. Der SGB unterstützt die entsprechende Volksinitiative, so dass niemand mehr als 10 Prozent des verfügbaren Haushaltseinkommens für die Krankenkassenprämien ausgeben muss.
- Die Geldpolitik muss aktiv dafür sorgen, dass der Franken fair bewertet ist. Eine isolierte Zinserhöhung der SNB – wie von Bankenkreisen gefordert – wäre hingegen fatal.
- Die Schweizerische Nationalbank darf dem AHV-Ausgleichsfonds (compenswiss) jedoch keine Negativzinsen belasten. Weiter sollen die Einnahmen der SNB aus den Negativzinsen an die 2. Säule ausgeschüttet werden (Verteilung über den Sicherheitsfonds).

## **JAHRESMEDIENKONFERENZ VOM 15. JANUAR 2019**

---

Vania Alleva, Vize-Präsidentin SGB

### **Arbeitnehmerrechte stärken – Gleichstellung durchsetzen**

Die Gewerkschaften blicken auf ein kämpferisches Jahr zurück. Mit einer grossen Demonstration im September haben wir zusammen mit anderen fortschrittlichen Kräften ein starkes Zeichen für die Lohngleichheit gesetzt. Dank einer eindrücklichen Mobilisierung der Bauarbeiter konnten wir den GAV und die Frühpensionierung auf dem Bau ohne Abstriche verteidigen. Verbesserungen erzielten wir mit den Kampagnen für neue Gesamtarbeitsverträge in der Maschinenindustrie, im Personalverleih sowie bei der SBB, und der neue GAV Tankstellenshop wurde allgemeinverbindlich erklärt. Von diesen und weiteren Erfolgen profitieren Hunderttausende Angestellte.

Unsere Kampagnen und Mobilisierungen sind bitter nötig. Der jüngste Verteilbericht des SGB hat gezeigt: Trotz solidem Wirtschaftswachstum hat die Schweiz den Pfad des sozialen Ausgleichs verlassen. Die Löhne und Renten halten mit der Produktivitätsentwicklung nicht mit, die Belastung mittlerer und tiefer Einkommen durch Krankenkassenprämien und Mieten nimmt zu, die Einkommens- und Vermögensschere geht immer weiter auf. Gleichzeitig haben die Arbeitgeber einen massiven Flexibilisierungsangriff auf Ebene des Arbeitsgesetzes und der GAV lanciert. Falls es uns Gewerkschaften nicht gelingt, diese extremen Angriffe abzuwehren und den Trend zu mehr sozialer Ungleichheit zu kehren, werden Wirtschaft und Gesellschaft aus der Balance geraten.

### **Arbeitnehmerrechte stärken statt Lohnschutz abbauen**

Dies ist auch der Grund dafür, warum wir entschlossen gegen jeden Abbau der Flankierenden Massnahmen und damit des Lohnschutzes in der Schweiz kämpfen. Schweizer Arbeitsbedingungen und Löhne müssen für alle Arbeitnehmenden im Land gelten – unabhängig von ihrer Herkunft.

Ich muss es deutlich sagen: Das Rahmenabkommen, so wie es der Bundesrat mit der EU-Verhandlungsdelegation ausgehandelt hat, ist inakzeptabel. Es gibt nicht nur die unerlässlichen Instrumente der engmaschigen Kontrollen, der Kautionspflicht, der Voranmeldung und der Selbständigenprüfung auf. Das ganze bewährte System der sozialpartnerschaftlichen AVE GAV steht auf dem Spiel. Wenn die Schweiz die EU-Richtlinien übernehmen muss und die Flankierenden Massnahmen der Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes unterliegen, ist der heutige Vollzug in Frage gestellt. Die EU-Durchsetzungsrichtlinie ist dafür kein ausreichender Ersatz, denn sie erlaubt keine Sanktionierung der Verstösse durch paritätische Kontrollorgane.

Das Schweizer System der sozialpartnerschaftlichen Vertragsdurchsetzung ist europaweit einzigartig. Es ist zwar weit davon entfernt, perfekt zu sein. Aber es ist unbürokratisch, flexibel und vergleichsweise erfolgreich. Unser klares Bekenntnis zum Lohnschutz richtet sich nicht gegen Europa. Im Gegenteil: Gemeinsam mit unseren Schwester-Gewerkschaften in anderen Ländern



kämpfen wir überall für die Stärkung gleicher Arbeitnehmerrechte für alle Arbeitnehmenden unabhängig von ihrer Herkunft. Ein Blick über die Grenze zeigt: Wenn der Arbeitsmarkt verwildert, profitieren davon in erster Linie die Nationalisten und Fremdenfeinde. Mit einer Stärkung der flankierenden Massnahmen und der Arbeitnehmerrechte insgesamt müssen wir dafür sorgen, dass Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen auch in Zukunft gesichert werden können. Eine Schwächung der FlaM kommt nicht in Frage.

Unter diesen Vorzeichen ist das Abkommen von Bundesrat Cassis zum Scheitern verurteilt. Der SGB lehnt es ab. Der Bundesrat sollte die Übung hier nun stoppen und sich darauf konzentrieren, in den kommenden Abstimmungen über die EU-Waffenrichtlinie und die SVP-Begrenzungsinitiative den Bilateralen Weg zu bestätigen.

### **Hausaufgaben: Lohnentwicklung und Lohngleichheit.**

Die Beziehungen mit der EU haben einen Einfluss auf die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Noch weit wichtiger sind hierfür aber die hausgemachten Gesetze, Verträge und Lohnabschlüsse. Und hier ist die Bilanz leider unbefriedigend.

Trotz solider Gewinnentwicklung sind die Unternehmen grossmehrheitlich nicht bereit, ihren Erfolg mit den Beschäftigten zu teilen, welche doch massgeblich dazu beigetragen haben. In den Lohnverhandlungen waren wir mit einer neuen Härte der Arbeitgeber konfrontiert. Die definitive Bilanz steht noch aus, doch nach zwei Jahren der Lohnstagnation ist angesichts der anziehenden Teuerung für das kommende Jahr gar eine Reallohneinbusse absehbar. Das ist sozial ungerecht und gesellschaftlich schädlich. 2019 werden wir darum unsere Kräfte darauf konzentrieren, mit einer branchenübergreifende Lohnkampagne die überfällige Trendwende herbeizuführen.

Dabei denken wir neben den langjährigen Mitarbeitenden v.a. auch an die Löhne der Frauen. Sie wissen es: Die Lohndiskriminierung der Frauen – sowohl die «erklärbare» wie der nicht weiter begründbare Anteil – besteht bald vierzig Jahre nach Einführung des Verfassungsprinzips der Lohngleichheit und trotz Gleichstellungsgesetz praktisch unverändert fort.

### **Frauenstreik vom 14. Juni 2019**

Der Widerstand der Arbeitgeberverbände und der bürgerlichen Parteien auch schon gegen minimale gesetzliche Verbesserungen ist einfach inakzeptabel – um nicht zu sagen: ein Skandal. Das wollen und können wir nicht weiter akzeptieren. Nach der erfolgreichen Lohngleichheitsdemo von letzten Herbst haben wir einige gesetzliche Verbesserungen erreicht. Sie müssen zügig und konsequent umgesetzt werden. Aber sie reichen bei weitem nicht. Es braucht weiterführende Massnahmen, welche eine echte Gleichstellung garantieren und den Diskriminierungen endlich ein Ende setzen. Dafür steht der bevorstehende nationale Frauenstreik vom 14. Juni 2019 ein. Unsere Mobilisierung läuft auf Hochtouren und wir Gewerkschaften arbeiten dafür mit einem breiten Bündnis feministischer und progressiver Organisationen zusammen.

### **Weitere Informationen:**

Vania Alleva, Vize-Präsidentin SGB und Präsidentin Unia, 079 620 11 14

## **JAHRESMEDIENKONFERENZ VOM 15. JANUAR 2019**

---

Giorgio Tuti, Vize-Präsident SGB

### **Über die Löhne zu den Renten**

Mit der Schweizer Wirtschaft geht es wieder aufwärts und verschiedene Branchen und Unternehmen fahren wieder satte Gewinne ein. Statt die Arbeitnehmenden an dieser Entwicklung zu beteiligen, sperren sich die Arbeitgeber energisch gegen gerechte, nötige und reale Lohnentwicklungen.

Die Reallöhne der Arbeitnehmenden stagnieren. Sogar Deutschland hat ein stärkeres Lohnwachstum. Gleichzeitig steigen die Krankenkassenprämien Jahr für Jahr und drücken so erheblich auf die Budgets der Haushalte. Ebenfalls steigen die Beiträge an die Pensionskassen, so dass durch Mehrabzüge die Nettolöhne sogar sinken. Und damit nicht genug: Obwohl die Arbeitnehmenden mehr in die Pensionskassen einbezahlen, erhalten sie letztendlich kleinere Renten.

Wir sind immer mehr damit konfrontiert, dass die Kaufkraft der Löhne und noch viel mehr diejenige der Renten sinkt. Dies ist volkswirtschaftlich und sozialpolitisch ein völliger Unsinn.

### **Rentalarm für Neurentnerinnen und Neurentner**

In meiner Funktion im SEV und im SGB werde ich sehr oft an Rentnerinnen- und Rentnerveranstaltungen eingeladen, bei welchen das dominierende Thema jeweils die Rentensituation ist. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen machen sich grosse Sorgen um ihre Zukunft, denn sie geraten zunehmend in grössere Schwierigkeiten, ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Noch besorgter sind die angehenden Rentnerinnen und Rentner, die feststellen müssen, dass ihr zukünftiges Renteneinkommen, aufgrund der sinkenden Pensionskassenrenten, kleiner ausfällt als noch vor Jahren angenommen. Mehr als 10 Jahre nach Ausbruch der Finanzkrise müssen sie feststellen, dass die Krise nicht nur bei Privathaushalten in Italien und Spanien zu sinkenden Einkommen geführt haben, sondern auch in der Schweiz.

### **Was gilt, jedoch immer weniger erfüllt wird**

Es steht in der Verfassung, dass die Renten aus AHV und Pensionskasse im Alter die „Fortsetzung der gewohnten Lebensführung in angemessener Weise“ ermöglichen soll. Und genau dieser Verfassungsauftrag verkommt immer mehr zur Farce. Es ist schon längst nicht mehr so, dass er in jedem Fall erfüllt wird.

Während die AHV durch das geniale, solidarische Finanzierungssystem (Umlageverfahren) und ihr optimales Preis-Leistungsverhältnis für Verbindlichkeit, Sicherheit und Stabilität der Renteneinkommen sorgt, sucht man diese Stabilität bei der 2. Säule vergeblich. Die AHV ist besonders für kleine und mittlere Einkommen wichtig und deshalb gilt es, diese in Zukunft zu stärken.

Die Pensionskassenrenten sind, eben nicht wie die AHV-Renten, stark von den Renditen auf den Finanzmärkten abhängig (Kapitaldeckungsverfahren).

In den letzten Jahren sind die Pensionskassenrenten sehr stark unter Druck geraten. Der Grund dafür sind u. a. die historisch tiefen Zinsen und die vor allem in letzter Zeit gefallenen Aktienkurse. Das Resultat ist, dass die Vorsorgeguthaben weniger gut verzinst werden und die Pensionskassen die Umwandlungssätze deutlich nach unten korrigiert haben. Eine neue Erhebung des SGB bei 42 Pensionskassen mit 775'000 Versicherten zeigt, die Situation spitzt sich immer mehr zu und es herrscht Renten-Alarm: der mittlere Umwandlungssatz wird 2019 von 5,8 auf 5,6 Prozent gesenkt. Um diese Senkungen abzufedern haben die Pensionskassen z. T. die Prämien erhöht. Dadurch konnten aber Rentenkürzungen in den wenigsten Fällen verhindert werden. Also mehr bezahlen, um weniger zu bekommen. Ohne Gegenmassnahmen wird sich diese negative Entwicklung fortsetzen. Eine Rentenverbesserung drängt sich also auf, und dabei setzen wir ganz klar auf die AHV und deren Stärkung.

### **Initiative für eine 13. AHV-Rente**

Die SGB-Delegierten haben vor wenigen Wochen am SGB-Kongress einem Initiativprojekt für eine 13. AHV-Monatsrente zugestimmt. Wir arbeiten sehr intensiv daran und werden zu gegebener Zeit den Initiativtext den zuständigen Gremien vorlegen und entsprechend verabschieden.

### **...und weitere Forderungen bzw. Korrekturen für die 2. Säule**

Um das Preis-Leistungsverhältnis der Pensionskassen zu verbessern und die Renten stabiler, verbindlicher und sicherer zu machen, ist es dringend nötig, dass:

- die Umlagekomponente im BVG gestärkt wird
- die Gewinne für Lebensversicherer eingeschränkt werden und
- Transparenz in Bezug auf die Verwaltungskosten hergestellt wird.

### **Weitere Informationen:**

Giorgio Tuti

Vize-Präsident SGB und Präsident SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals

Mobile: 079 221 45 64

## JAHRESMEDIENKONFERENZ VOM 15. JANUAR 2019

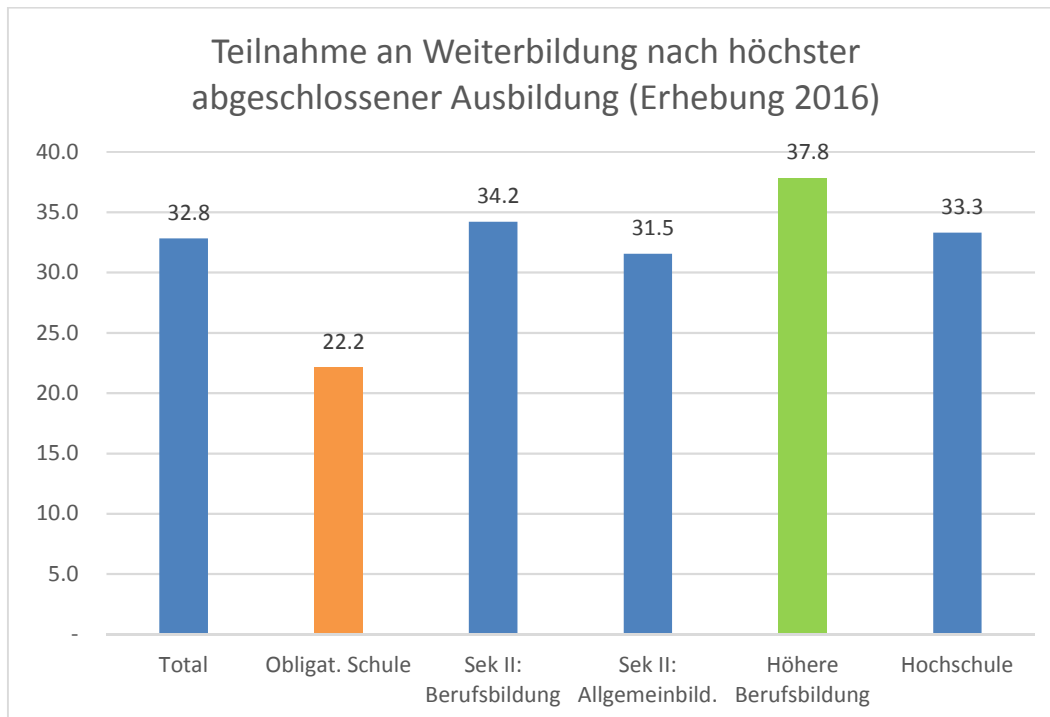
---

Laura Perret, geschäftsführende Sekretärin, zuständig für das Bildungsdossier

### Grund- und Weiterbildung für alle!

#### Situation der Erwachsenen ohne Berufsqualifikation

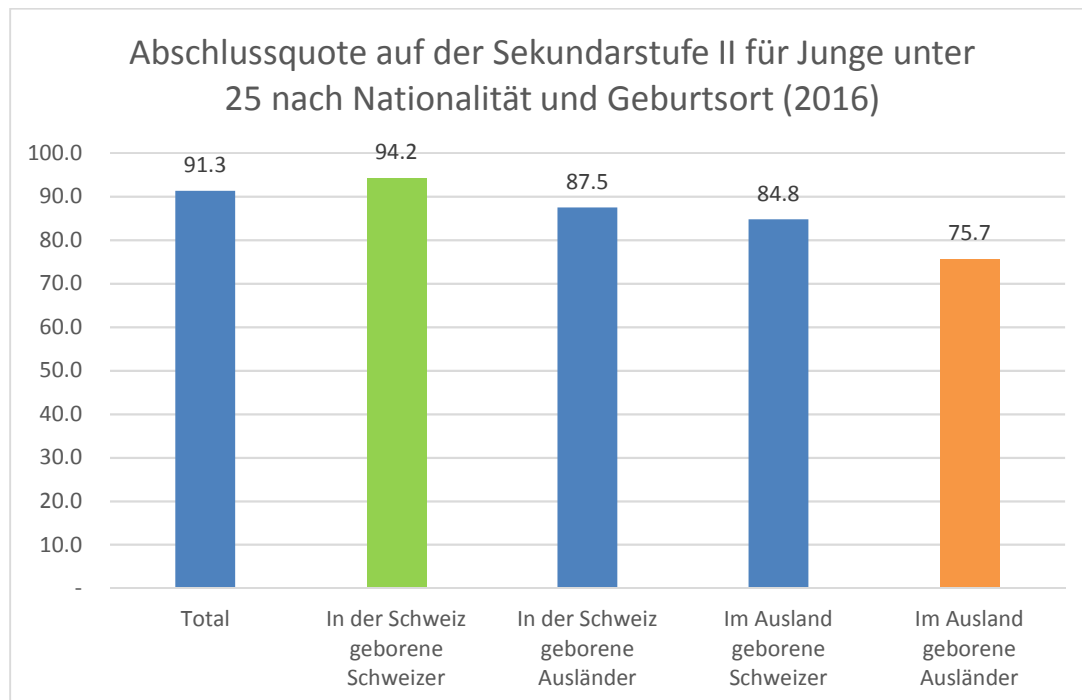
2014 verfügten mehr als 400'000 Erwachsene im Alter zwischen 25 und 64 über keine Grundausbildung (Sekundarstufe II). Diese Frauen und Männer, oft mit familiären Verpflichtungen, haben prekäre Arbeitsstellen mit zu tiefen Löhnen, um eine Familie gut durchzubringen. Bei schlechter Konjunktur sind diese Arbeitnehmenden oft die Ersten, die ihre Stelle verlieren. Bei Hochkonjunktur sorgen die raschen, unter anderem durch die technologische Entwicklung getriebenen, Veränderungen im Arbeitsmarkt dafür, dass sie abgehängt werden. Denn ohne Grundausbildung ist der Zugang zur Weiterbildung, die für die Anpassung an die neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes nötig wäre, noch schwieriger. Deshalb sind bei diesen Personen das im ganzen Leben erzielte Einkommen und auch die spätere Rente niedrig.



Teilnahme an Weiterbildung nach höchster abgeschlossener Ausbildung (in %), BFS, 2018

### Situation von Personen mit Migrationshintergrund

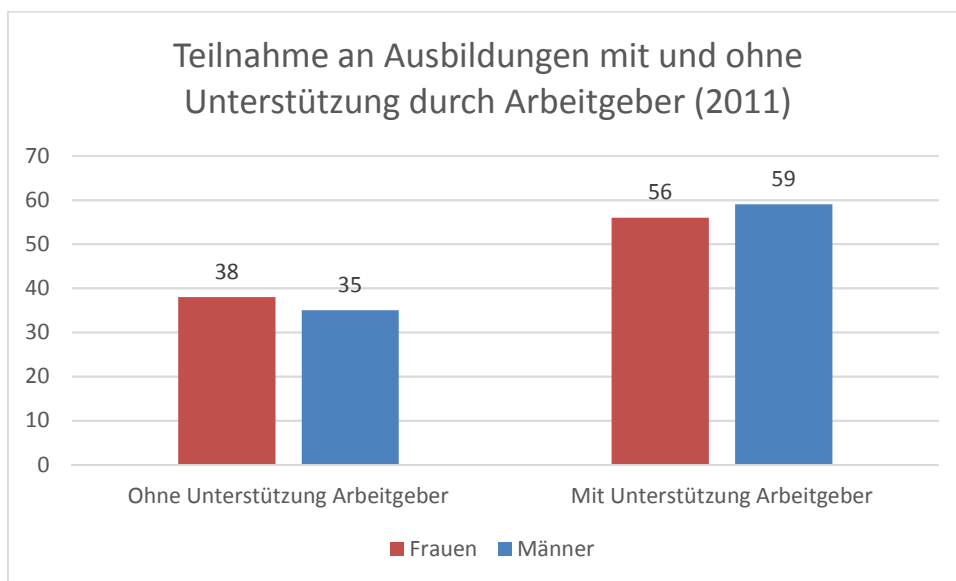
Besonders hoch ist das Prekarisierungsrisiko bei Personen mit Migrationshintergrund. Junge unter 25 mit Migrationshintergrund haben mehr Mühe eine Grundausbildung auf der Sekundarstufe II zu erlangen – etwa eine Lehre oder eine Maturität. Im Vergleich zu den in der Schweiz geborenen SchweizerInnen (94.2 Prozent) beträgt die Quote mit Sek II-Abschluss bei im Ausland geborenen Ausländern nur 75.7 Prozent (siehe Grafik). Zur Erinnerung: Bund und Kantone formulierten das politische Ziel, dass 95 Prozent aller Personen unter 25 ein Diplom der Sekundarstufe II erlangen sollen – seit 2016 auch all jene mit Migrationshintergrund.



*Erwerb Erstabschluss Sek II nach Nationalität und Geburtsort bis zum 25. Altersjahr in % der gleichaltrigen Referenzbevölkerung (politisches Ziel: 95%), BFS, 2018*

### Situation der Frauen

Frauen sind in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Weil sie oft familiäre Verpflichtungen haben, unterbrechen sie zwecks Kinderbetreuung ihre Berufskarriere, arbeiten häufiger Teilzeit als die Männer, unterstützen ihre Nächsten (Care) und üben weniger häufig eine Führungsfunktion aus. In «typischen» Frauenberufen mit tieferen Löhnen, wie der Pflege, dem Sozialwesen und der Kinderbetreuung, sind sie übervertreten. Und sie sind im gesamten Arbeitsmarkt nach wie vor Opfer von einer substanziellen Lohnungleichheit. Sie haben auch weniger Zugang zu Weiterbildungen (siehe Grafik), die sie zudem häufiger selber finanzieren und in ihrer sowieso beschränkten Freizeit absolvieren müssen. Kumuliert führen all diese Faktoren zu niedrigen Löhnen und Renten.



*Teilnahme an Ausbildungen mit und ohne Unterstützung durch Arbeitgeber (in Prozent, aufgeschlüsselt nach Geschlecht), BFS, 2014*

### **Forderungen**

Eine Grundausbildung, periodische Standortbestimmungen und regelmässige Weiterbildung sind unabdingbar, damit alle Arbeitnehmenden eine ihrer Qualifikation und ihren Wünschen entsprechende Stelle finden und sich in dem ständig wandelnden Arbeitsmarkt halten können. Ein gutes Bildungsniveau verbessert die beruflichen Aussichten, senkt das Arbeitslosigkeitsrisiko und führt zu höheren Löhnen und Renten. Da Berufslaufbahnen nicht linear verlaufen, ist es heute unerlässlich, regelmässig eine Standortbestimmung vorzunehmen. Um die Arbeits- und Lebensbedingungen von Millionen Arbeitnehmenden in der Schweiz zu verbessern, müssen dringend folgende Massnahmen getroffen werden.

- 1 Alle Arbeitnehmenden – unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialer oder geografischer Herkunft – müssen einen Abschluss der Sekundarstufe II erreichen können. Finanzielle Hürden müssen durch genügend finanzielle Unterstützung durch die Arbeitgeber oder die öffentliche Hand weggeräumt werden. Benachteiligungen müssen eliminiert werden. Für die betroffenen Personengruppen braucht es spezifische Angebote (z.B. spezielle Stundenpläne und Klassen für Erwachsene, Sprachbildung für MigrantInnen). Die Anerkennung von ausländischen Diplomen muss verbessert werden. Die Logik «typische Frauen-/Männerberufe» muss gebrochen werden. Für Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf, braucht es Begleitmassnahmen wie Coaching.
- 2 Für die berufliche Qualifikation von Erwachsenen müssen zugeschnittene Angebote entwickelt werden, die die erworbenen Kompetenzen berücksichtigen und die die berufliche Neuorientierung und etapierte formale Bildungsabschlüsse ermöglichen.
- 3 Es braucht alle fünf Jahre eine Standortbestimmung – das erste Mal fünf Jahre nach Abschluss einer Grundausbildung. Sie soll ermöglichen, die berufliche Situation einzuschätzen, unter Berücksichtigung der Entwicklung des Berufsfeldes und der persönlichen Situation. Dabei soll bestimmt werden, welche Massnahmen hinsichtlich Bildung, Stellenwechsel, Anpassung des

Beschäftigungsgrads, Lohnentwicklung und Neuorientierung getroffen werden sollen. Diese Standortbestimmungen müssen für alle zugänglich, einfach und kostenlos sein.

- 4 Es braucht Weiterbildung für alle, finanziert durch Bildungsgutscheine und bezahlte Bildungsurlaube. Damit werden nicht nur die beruflichen und die für die Digitalisierung nötigen Fähigkeiten erweitert und gestärkt, sondern auch soziale und Technologie-ergänzende Kompetenzen (soft skills).
- 5 Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Bildung muss verbessert werden, insbesondere durch geeignete Arbeits- und Ausbildungszeiten, durch verbesserte Angebote der außerschulischen Kinderbetreuung und durch eine Finanzierung der direkten und indirekten Bildungskosten (Kurskosten resp. Ausgleich des Einkommensausfalls).