

Sachdokumentation:

Signatur: DS 213

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/213](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/213)



### 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.

## **DELEGIERTENVERSAMMLUNG DES SGB VOM 27. MAI 2016**

---

Bern, 27. Mai 2016

### **Eröffnungsrede des SGB-Präsident Paul Rechsteiner**

Wir stehen vor entscheidenden Monaten für die Zukunft unserer Altersvorsorge. Gelingt es den Wirtschaftsverbänden nach dem Rechtsrutsch im Nationalrat, im Verbund mit den Rechtsparteien die Renten zu verschlechtern? Oder sind wir nach Jahren von Stillstand endlich wieder in der Lage, eine Verbesserung der Renten durchzusetzen? Eine Anpassung an die wirtschaftlichen Verhältnisse und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten?

Der September dieses Jahres 2016 wird zum Grosskampfmonat. Das Reformprojekt „Altersvorsorge 2020“ kommt in den Nationalrat. Und so, wie die vorberatende Kommission nach den Wahlen neu zusammengesetzt ist, müssen wir uns auf alles Üble gefasst machen, bei den Renten wie beim Rentenalter. Gleichzeitig hat der Bundesrat jetzt die Volksabstimmung zu unserer Volksinitiative AHVplus auf den 25. September angesetzt. Zum ersten Mal nach 20 Jahren Stillstand und Abwehr gibt es wieder einen konkreten und gleichzeitig realistischen Vorschlag für eine Verbesserung der Renten.

Wir haben mächtige und finanzkräftige Gegner. Aber wir haben die guten Argumente. Die starken Argumente.

Fangen wir an mit den mächtigen Gegnern. Wir haben die geballte Macht der Wirtschaftsverbände gegen uns und die mit ihnen verbandelten Parteien: den Arbeitgeberverband, Economiesuisse, den Gewerbeverband. Aber vergessen wir nicht, dass diese Wirtschaftsverbände seinerzeit schon die Einführung der AHV überhaupt bekämpft haben. Der Arbeitgeberverband, der Vorort, also der Vorläufer von Economiesuisse, und der Gewerbeverband kämpften 1948 mit Händen und Füßen, aber vergeblich, gegen die AHV und die Finanzierung durch Lohnbeiträge. Wenn diese Verbände heute also von Beiträgen für eine Rentenverbesserung bei der AHV nichts wissen wollen, dann ist das nichts Neues. Die Wirtschaftsverbände waren noch nie die Garanten der sozialen Errenschaften, für den sozialen Fortschritt in unserem Land. Erst recht nicht im Zustand, in dem sie heute sind.

Dass in der Schweiz, auch in der Schweiz, sozialer Fortschritt wieder möglich wird, liegt an uns, den Gewerkschaften. Es war die Arbeiterbewegung, es waren die Gewerkschaften, die die AHV überhaupt möglich gemacht haben, in jahrzehntelangen Kämpfen. Jetzt liegt es an uns, endlich wieder für eine Verbesserung der Renten zu sorgen.

Wir haben die guten Argumente dafür. Auch wenn sie in manchen Medien noch nicht angekommen sind.

Quer durch das Land werden die Renten der Pensionskassen für die künftigen Rentnerinnen und Rentner gesenkt. Und zwar dramatisch. Man zahlt immer mehr in die Pensionskasse, bekommt aber trotzdem schlechtere Renten. Bessere Renten gibt es nur über die AHV. Dank der stabilen und effizienten Finanzierung. Die AHV ist nicht von den Kapitalmärkten abhängig. Und den Problemen der Kapitalmärkte.

Aber jetzt erleben wir Sonntag für Sonntag, wie gegen die Rentnerinnen und Rentner Stimmung gemacht wird. Nicht etwa die Kapitalmärkte sollen an den sinkenden Renten der Pensionskassen schuld sein. Sondern die heutigen Rentnerinnen und Rentner. Weil sie angeblich zu lange leben. Auf Kosten der künftigen Generationen.

Wer aber die Generationen gegeneinander ausspielt, der betreibt ein übles Spiel. Und zwar auf Kosten der Älteren wie der Jüngeren. Eine funktionierende Altersvorsorge liegt im Interesse der Jüngeren wie der Älteren. Im Interesse der Älteren, weil im Alter alle den Anspruch auf ein Leben in Würde haben. Und im Interesse der Jüngeren, weil sie ohne funktionierende Sozialwerke, und allen voran der AHV, viel mehr für die Vorsorge zahlen müssten als heute. Darum: Wer rechnet, stärkt die AHV.

Die Hetze gegen die Älteren erleben wir nicht nur bei den Pensionskassen und bei der AHV. Sondern auch auf dem Arbeitsmarkt. Früher war es in den Betrieben und den Unternehmen üblich, älteren Mitarbeitenden mit langer Betriebszugehörigkeit für ihre Treue zum Unternehmen zu danken. Heute fehlt diese Wertschätzung je länger desto mehr. Es reisst immer mehr ein, auch langjährige Mitarbeitende mir nichts dir nichts auf die Strasse zu stellen. Und dem Wirtschaftsminister fällt nichts Besseres ein, als den fehlenden Kündigungsschutz für langjährige ältere Mitarbeitende auch noch als Standortvorteil zu preisen. Fragt sich nur: Standortvorteil für wen? Den Standortvorteil für Brutalo-Arbeitgeber, die sich um elementare Anstandsregeln scheren? Oder den Standortvorteil für die Leute, die sich manchmal ein halbes oder ein ganzes Arbeitsleben für ein Unternehmen engagiert haben?

In der Schweiz ist einiges in Schieflage geraten. Die fehlende Wertschätzung langjähriger Älterer auf dem Arbeitsmarkt. Die ständige Hetze gegen die Rentnerinnen und Rentner. Die Jüngeren haben nichts von der Hetze gegen die Älteren. Sie brauchen eine gute Bildung und Ausbildung und Chancen im Beruf. Und familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

Wir haben einen wichtigen und spannenden Abstimmungskampf vor uns. Es geht um die Zukunft der Sozialwerke. Der Schweizerische Seniorenrat hat das gemerkt. Er hat für AHVplus die Ja-Parole herausgegeben.

Wir sagen: Es muss Schluss damit sein, die Generationen gegeneinander aufzuhetzen. Es braucht wieder mehr Solidarität in der Schweiz. Deshalb müssen wir die AHV stärken.

## **DELEGIERTENVERSAMMLUNG DES SGB VOM 27. MAI 2016**

---

Bern, 27. Mai 2016

### **Rentenabbau in der zweiten Säule stoppen**

#### **Gesunkene und weiter sinkende Rentensprüche in der zweiten Säule**

Wer heute seinen Versicherungsausweis der Pensionskasse mit seinem Versicherungsausweis aus dem Jahre 2006 vergleicht, muss feststellen, dass seine Rentenansprüche Jahr für Jahr nach unten korrigiert werden. Zusammen mit der AHV-Rente, die immer stärker der Lohnentwicklung hinterher hinkt und seit rund 40 Jahren nicht mehr substantiell erhöht worden ist, kann im Alter die gewohnte Lebenshaltung nicht mehr angemessen finanziert werden.

Die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmenden hat heute eine berufliche Vorsorge, deren Leistungen über den gesetzlichen Mindestvorschriften liegen. Vorsorgeeinrichtungen mit solchen überobligatorischen Leistungsplänen haben Spielraum für die Festlegung der Verzinsung und der Umwandlungssätze. Die Pensionskassen nutzen diesen Spielraum stark aus. Wir erleben heute eine flächendeckende Senkung der Umwandlungssätze. Der durchschnittliche Umwandlungssatz der Vorsorgeeinrichtungen ohne Staatsgarantie liegt bei 5,83%.<sup>1</sup>

Eine tiefe Verzinsung und gesunkene Umwandlungssätze schmälern das künftige Renteneinkommen. Höhere Pensionskassen-Beiträge oder zusätzliche Einkäufe vergrössern zwar das Altersguthaben und gleichen so die Rentenverluste aus, aber das Potential für ein noch stärkeres Ansparen ist langsam aber sicher ausgeschöpft. Die Beitragslast für die berufliche Vorsorge ist schon heute enorm und ist in den letzten Jahren gestiegen. Im 2014 lagen die Pensionskassen- und Sanierungsbeiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Durchschnitt bei 19,7%. Das sind rund 1.5 Beitragsprozent mehr als vor 10 Jahren. Im Vergleich belaufen sich die Lohnbeiträge an die AHV seit über 40 Jahren auf 8,4%.

Über die bereits vollzogenen Leistungsverlechterungen hinaus, zeichnen sich kurz- bis mittelfristig weitere Kürzungen der Rentenansprüche ab. Kaum eine Pensionskasse, die heute nicht bereits weitere Senkungen der technischen Zinssätze vorbereitet oder sich diesen Schritt überlegt. Diese Massnahme muss von den Arbeitnehmer-VertreterInnen in den Stiftungsräten genau geprüft werden. Nicht in jedem Fall ist sie gerechtfertigt. Vor allem auch weil sie die Arbeitgeber stark entlastet und meist zu einer einseitigen Belastung der Versicherten führt.

---

<sup>1</sup> OAK BV, Bericht finanzielle Lage der Vorsorgeeinrichtungen 2015  
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern / Postfach, 3000 Bern 23  
031 377 01 01, Fax: 031 377 01 02, info@sgb.ch, info@uss.ch

## **Was ist der technische Zinssatz?**

Der technische Zinssatz einer Pensionskasse prägt die Höhe der Altersrente im entscheidenden Ausmass. Der technische Zinssatz ist der Diskontsatz (oder Bewertungszinssatz), mit dem Vorsorgekapitalien und technische Rückstellungen bewertet werden. Der technische Zinssatz dient als Rechnungsannahme: Wie hoch kann das für die Rentenzahlungen zurückgestellte Kapital verzinst werden? Diese Annahme hängt von der Erwartung der Entwicklung der Finanzmärkte ab. Je nach Renditeerwartung ergibt sich für dasselbe Kapital eine höhere oder tiefere Rente (zu berücksichtigen ist zusätzlich noch die Lebenserwartung). Der technische Zinssatz ist damit eine wichtige Grundlage für die Festlegung des Umwandlungssatzes sowie der Beiträge zur Finanzierung der künftigen Rentenleistungen.

## **Auswirkungen von Senkungen des technischen Zinssatzes**

In den letzten Jahren haben die Pensionskassen ihre technischen Zinssätze stark gesenkt. Der durchschnittliche technische Zinssatz sank bei Vorsorgeeinrichtungen ohne Staatsgarantie von 2,91% im 2014 auf 2,66% im 2015. Die guten Anlagejahre 2013 und 2014 nutzten die Pensionskassen, um die technischen Zinssätze zu senken: Während also in den letzten Jahren Senkungen auf einen technischen Zinssatz von 3 bis 2,5% anstanden, vollziehen nun etliche Kassen Senkungen auf 2% oder tiefer.

Die Deckungsgrade haben sich aber im 2015 wegen den schwachen Anlagerenditen verschlechtert. Für künftige Senkungen des technischen Zinssatzes auf 2% oder tiefer bleibt weit weniger finanzieller Spielraum für Kompensationsmassnahmen, zudem können vielen dadurch in eine Unterdeckung gelangen.

Da die Höhe der laufenden Renten garantiert ist, führt die Senkung des technischen Zinssatzes nicht zu einer Verringerung der laufenden Renten. Das Vorsorgekapital der RentnerInnen muss aber wegen der Senkung vergrössert werden. Die Verpflichtungen der Pensionskassen steigen also. Als einfache Faustregel gilt, dass eine Reduktion des technischen Zinssatzes um 0,5 Prozentpunkte eine Erhöhung des Vorsorgekapitals der Rentner um rund 5 Prozent nach sich zieht. Dies erfolgt zu Lasten des Deckungsgrades einer Pensionskasse.

Für jene Versicherten, die noch nicht pensioniert sind, bedeutet die Senkung des technischen Zinssatzes, dass meistens der Umwandlungssatz gesenkt wird und somit die künftige Altersrente tiefer ausfällt. Die Senkung des Umwandlungssatzes ist aber nicht zwingend. Sie wird jedoch von den PK-Experten stets empfohlen, um Pensionierungsverluste zu vermeiden.

Eine Reduktion des technischen Zinssatzes um 0,5 Prozentpunkte ergibt gemäss Faustregel eine Reduktion des Umwandlungssatzes um rund 0,35 Prozentpunkte. Um die Absenkung des Rentenniveaus zu verhindern, geht die Senkung des technischen Zinssatzes häufig mit einer Aufstockung des Alterskapitals einher (Erhöhung der Sparbeiträge) oder mit einer Erhöhung des Rentenalters. Versicherte, die kurz vor der Pensionierung stehen, sind auf Einmaleinlagen angewiesen, um Renteneinbussen zu vermeiden. Da die Pensionskasse dazu wegen gesunkenem Deckungsgrad nicht in der Lage ist, muss hier in der Regel der Arbeitgeber ausfinanzieren. Dazu braucht es sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Lösungen.

In der Praxis zeigt sich, dass in erster Linie Ausfinanzierungen für Versicherte ausgehandelt werden, die sich in 5 bis maximal 10 Jahre pensionieren lassen. Für die Jüngeren – etwa die heute

50-Jährigen – werden meist die Spar-Beiträge erhöht. Manchmal werden auch höhere Verzinsungen in Aussicht gestellt, aber ohne Gewissheit auf deren Realisierung.

Konkret bedeutet dies, dass die Betroffenen viel mehr ansparen müssen, um im Rentenalter ein anständiges Leben führen zu können. Wer heute auf eine Pensionskassenrente von Fr. 2'000 pro Monat kommen will – die durchschnittliche PK-Rente betrug im 2014 2'481 Franken –, muss bis zur Pensionierung ein Altersguthaben von rund einer halben Million Franken zusammengespart haben. Dies erreichen auch bei einem vollen Arbeitsleben von 40 Jahren nur die gut Verdienenden ohne weiteres. Schon Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Monatslohn von Fr. 7'000 brutto haben Mühe, das Ziel einer halben Million zu erreichen. Rund 1000 Franken müssen Arbeitnehmende gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber jeden Monat in die Pensionskasse einbezahlen, um bis zur Pensionierung in den Bereich der halben Million zu gelangen. Erst so kann aufgrund der tiefen Umwandlungssätze von 5% und weniger eine Rente für ein abgesichertes Leben im Alter erzielt werden. Für alle, die wegen Familienpflichten die Erwerbsarbeit aufgegeben oder reduziert haben, und für alle, die phasenweise erwerbslos waren, ist das Ziel der halben Million trotz gutem Einkommen nicht zu erreichen.

### **Wie wird der technische Zinssatz festgelegt?**

Der Technische Zinssatz wird vom Stiftungsrat der einzelnen Pensionskassen auf Empfehlung des Pensionskassen-Experten festgelegt. Dabei orientieren sich die Pensionskassen-Experten am Referenzzinssatz, den ihre Kammer ermittelt. Ihre Fachrichtlinie technischer Zinssatz (FRP 4) schreibt den PK-Experten vor, einer PK keinen technischen Zinssatz zu empfehlen, der über dem Referenzzinssatz liegt. Für das 2015 lag der Referenzzinssatz bei 2,75%. Im 2016 ist mit einem Satz von 2,5% zu rechnen. Aufgrund der Berechnungsformel dieses Referenzzinssatzes ist in den nächsten Jahren mit einem Wert von 2% und tiefer zu rechnen.

Da nebst dem Referenzzinssatz auch die demographische Struktur und Risikofähigkeit der Pensionskasse eine wichtige Rolle bei der Festlegung des technischen Zinssatzes spielt, liegt für viele Kassen die Empfehlung der PK-Experten aber unter 2,5%. Vor allem PK mit einem hohen Rentneranteil werden angehalten, tiefere technische Zinssätze anzuwenden. Denn hier ist die Risikofähigkeit eingeschränkt.

Die Macht der Pensionskassenexperten bei der Festlegung des technischen Zinssatzes ist gross. Zwar obliegt es dem paritätisch zusammengesetzten Stiftungsrat den technischen Zinssatz kassenspezifisch zu bestimmen. Sich gegen die Empfehlung des Experten zu stellen, ist zwar zulässig aber mit zusätzlichen Erklärungen verbunden. Das Gesetz verpflichtet den Experten Abweichungen von seiner Empfehlung der Aufsichtsbehörde zu melden.

In der Praxis sind regelrechte Einschüchterungen der Stiftungsräte zu beobachten. Insbesondere den Arbeitnehmervertretern wird mit Haftungsklagen gedroht, falls sie nicht zu tieferen technischen Zinssätzen Hand bieten. Dies obschon Haftungsfälle in der beruflichen Vorsorge nur bei krasser Missachtung der Gesetzesvorschriften bis hin bei Misswirtschaft vorkommen. Es überrascht daher nicht, dass die Stiftungsräte allzu häufig den Empfehlungen des Experten folgen ohne diese kritisch zu hinterfragen.

## **Wer profitiert von der Senkung des technischen Zinssatzes?**

Dank tiefem technischen Zinssatz und somit tieferer Sollrendite muss die PK weniger Anlagerisiken eingehen. Sie minimiert damit ihr Risiko wegen Börsenverlusten in Unterdeckung zu gelangen und somit in eine Sanierungsphase zu kommen. Davon profitiert in erster Linie der Arbeitgeber. Denn Sanierungen sind zwar auch für die Arbeitnehmenden schmerzhaft. Aber immerhin muss sich auch der Arbeitgeber mindestens zur Hälfte an den Massnahmen beteiligen. In den letzten Jahren – etwa nach der Finanzkrise im 2008 – haben sich die Arbeitgeber weit überparitätisch an den Sanierungen beteiligt und die PK massiv verstärkt. Die Vermeidung von teuren Sanierungen ist also Grund genug, dass sich der Arbeitgeber für die Senkung des technischen Zinssatzes ausspricht und somit auch gewillt ist, Kompensationsmassnahmen für die Übergangsgeneration zu bezahlen. Er reduziert damit seine Risiken und fährt damit mittel- bis langfristiger günstiger.

## **Tiefe technische Zinssätze untergraben die Risikotragung**

Mit einem tiefen technischen Zins verhindert die PK präventiv eine Sanierung. Die Kosten dafür trägt einseitig der Arbeitnehmer durch einen tieferen Umwandlungssatz bei seiner Pensionierung.

Das System der beruflichen Vorsorge baut darauf, dass Anlagerisiken kollektiv getragen werden. D.h. Arbeitnehmende UND Arbeitgeber stehen bei einem Verlust der Anlagen gerade. Zudem ist der Anlageprozess auf eine lange Dauer von rund 65 Jahren angelegt. Das hilft die Risiken zu glätten. Darum können die PK auch weit mehr in riskantere Anlagen wie Aktien oder Immobilien investieren als Lebensversicherungen oder als ein vorsichtiger Privatanleger. Die Arbeitnehmenden werden für diese Risikotragung primär mit einer Rentengarantie entschädigt. Die Arbeitgeberseite übernimmt einen Teil des Risikos, weil sie mit der beruflichen Vorsorge ihrer Fürsorgepflicht nachkommt und ein massgeschneidertes, steuerbegünstigtes Vorsorgesystem erhält. Wenn sich nun die berufliche Vorsorge dank tiefem technischen Zinssatz immer stärker in die Richtung eines risikolosen Zinses entwickelt, wird die kollektive Risikotragung untergraben. Wo es keine Risiken mehr gibt, braucht es keinen Risikoträger mehr.

## **Gewerkschaftliche Grundsätze für die Festlegung des technischen Zinssatzes**

Heute stehen die ArbeitnehmervertreterInnen in den Stiftungsräten unter grossem Druck. Umso wichtiger ist es, dass keine Einzelkämpfer am Werk sind, sondern sie sich Rückendeckung von Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden holen. Das gewerkschaftliche PK Netz 2. Säule bietet eine wertvolle Austauschplattform und sorgt für eine zielgerichtete Ausbildung.

### **■ Keine überstürzten Entscheidungen**

Die Senkung des technischen Zinssatzes ist ein folgenschwerer Entscheid. Es lohnt sich daher eine breite Auslegeordnung und vertiefte Abklärungen zu machen. Anstatt auf ein paar Power-Point Folien basierend, muss der Entscheid auch auf mögliche Alternativszenarien beruhen. Insbesondere müssen auch eine allfällige spätere höhere Teuerung und ein Zinsanstieg als Alternativszenario mitberücksichtigt werden. Es gilt die mittel- bis langfristige Entwicklung der Anlageerträge der betroffenen Pensionskasse zu beurteilen.

Die Stiftungsräte dürfen sich nicht in Zeitnot fühlen. Sie dürfen vertiefte Abklärungen oder Zweitmeinungen von PK-Experten verlangen.

### ■ **Kein Diktat der Pensionskassenexperten**

Die Empfehlung der PK-Experten ist kein Diktat, sondern ein vorsichtiger Vorschlag. PK-Experten wollen stets auf der sicheren Seite sein. Die Leistungsverschlechterungen müssen aber nicht sie tragen, sondern treffen die Pensionskassen und ihre Versicherten. Es ist Aufgabe der ArbeitnehmervertreterInnen ihre Empfehlungen kritisch zu hinterfragen. Die Angstmacherei mit der Haftungsfrage dient der Weichklopferi. Stiftungsräte haften nur bei krasser Missachtung grundsätzlicher Pflichten und nicht für Leistungspläne, die vorübergehend in finanzielle Engpässe geraten können.

### ■ **Keine Senkung des technischen Zinssatzes ohne substantielle Leistung des Arbeitgebers**

Von einer Senkung des technischen Zinssatzes profitiert die Arbeitgeberseite. Denn so wird das Risiko für künftige Sanierungen reduziert. Der Arbeitgeber steht damit weniger in der Pflicht später zusätzliche Mittel in die PK einzuschiessen. Dieser Vorteil über eine gesamte Rentnergeneration gerechnet muss beziffert werden. Die Arbeitgeberseite muss sich mindestens im Ausmass dieses Vorteils an den Kosten der Senkung beteiligen. Der Preis für die Senkung des technischen Zinssatzes darf nicht einseitig von den aktiv Versicherten bezahlt werden. Kommt dazu, dass allfällige Rückstellungen oder Wertschwankungsreserven, die für die Verstärkung der Rentenverpflichtungen verwendet werden, letztlich auch zu Lasten der Versicherten erfolgen. Denn diese Mittel wurden in der Regel durch Kapitalerträge gebildet, die nicht via Verzinsung weitergegeben wurden.

### ■ **Keine Senkung des Leistungsniveaus**

Die Senkung des technischen Zinssatzes muss nicht zwingend zu tieferen Umwandlungssätzen führen. Bei der Festlegung des Umwandlungssatzes muss das angestrebte Leistungsniveau der Pensionskasse im Auge behalten werden. Als Risikogemeinschaft kann eine Pensionskasse vorübergehende Finanzierungsengpässe der Leistungen verkraften. Bei einer eingeschränkten Risikofähigkeit der Pensionskasse – etwa wegen eines hohen Rentneranteils – dürften aber Umwandlungssatz-Senkungen stärker im Vordergrund stehen. Hier müssen Kompensationsmassnahmen ausgehandelt werden. Hier darf es nicht nur Massnahmen für die Generation geben, die kurz vor der Pensionierung steht. Auch die Renteneinbussen der jüngeren Jahrgänge müssen ausgeglichen werden.

### ■ **Keine Diskussion über den technischen Zinssatz ohne Einbezug der Sozialpartner**

Die Situation der Pensionskasse eines Unternehmens oder einer Branche muss in der Sozialpartnerschaft stärker verankert werden. Denn häufig ist es den ArbeitnehmervertreterInnen in den Stiftungsräten nicht möglich auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite Kompensationsmassnahmen auszuhandeln. Ohne Koppelung an sozialpartnerschaftliche Verhandlungen (etwa bei GAV-Verhandlungen) haben die Forderungen nach Leistungserhalt in der beruflichen Vorsorge einen schwierigen Stand. Da mit der Senkung des technischen Zinssatzes auch stets die Fragen der künftigen Lohnentwicklung und die künftige demographische Zusammensetzung der Firma auf dem Tisch sind, ist es ausschlaggebend, dass die Sozialpartner dazu Stellung nehmen.

### ■ **Keine Geheimhaltungspflichten für Stiftungsräte**

Seit kurzem versuchen einige Pensionskassen die Arbeitnehmervertreter in den Stiftungsräten im Rahmen der Diskussion über tiefere technische Zinssätze mit Geheimhaltungspflichten an ihrer Arbeit zu hindern – der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmenden. Das ist unzulässig.

Eine Senkung des technischen Zinssatzes darf nicht unter Ausschluss der Personalkommission, der Personalverbände oder der Gewerkschaften stattfinden. Es ist auch wichtig, dass sich die ArbeitnehmervertreterInnen mit KollegInnen aus anderen Pensionskassen vernetzen. Die Austausch- und Ausbildungsangebote des PK Netz ermöglichen Ihnen gute Praxisbeispiele kennen zu lernen. Es ist aber auch die Aufgabe der Gewerkschaften und der Personalverbände auf die Stiftungsräte zu zugehen und den Austausch mit ihnen zu pflegen.

## **DELEGIERTENVERSAMMLUNG DES SGB VOM 27. MAI 2016**

---

Bern, 27. Mai 2016

### **Wer rechnet, stärkt die AHV – eine Analyse der AHV-Finzen**

#### **Verantwortungslos pessimistische AHV-Szenarien seit 1995 haben viele verunsichert**

Wir sind gesünder, wir leben länger und haben weniger Kinder: Dieser Trend – die sogenannte demografische Alterung – hat in der Schweiz schon im 19. Jahrhundert eingesetzt und hält bis heute an. Trotzdem mussten die Lohnprozente seit 1975 nie angehoben werden. Es brauchte nur ein zusätzliches Mehrwertsteuerprozent im Jahr 1999. Die AHV zahlt heute 2.2 Mio. Renten aus – mehr als doppelt so viele wie damals. Die Renten konnten sogar an die Teuerungs- und Lohnentwicklung angepasst werden. Das ist bisher finanziell aufgegangen, weil die AHV ein ausgesprochen kluges Finanzierungssystem hat. Sie finanziert sich vor allem aus Lohnbeiträgen und allgemeinen Bundesmitteln und spart dadurch teure Verwaltungskosten. Und: Alle Saläre bis zu den obersten Millionenboni sind AHV-pflichtig. Die Renten sind hingegen plafoniert. Das Preis-Leistungsverhältnis ist deshalb für mittlere und tiefe Einkommen ausgezeichnet.

Leider haben viele Menschen in der Schweiz ein völlig falsches, viel zu negatives Bild der AHV-Finzen. Seit Mitte der 1990er Jahre werden sie mit pessimistischen Finanzszenarien richtiggehend indoktriniert. Leider auch von der Landesregierung – in verantwortungsloser Art und Weise. Der Bundesrat behauptete zum Beispiel im Jahr 1995, dass bis 2015 3 zusätzliche Beitragsprozente für das finanzielle Gleichgewicht der AHV nötig seien (IDAFiso1)! Bei der 2. Säule identifiziert derselbe Bericht hingegen keine Probleme. Die damals mit der Analyse beauftragten Verwaltungsmitarbeiter waren total überfordert. Sie hantierten zum Beispiel mit einem deprimierend tiefen jährlichen BIP-Wachstum von 0.5 Prozent und darüber hinaus mit einem fehlerhaften Modell („Referenzszenario“). Die Realität hat diese düsteren Szenarien völlig widerlegt. 2005 schloss die AHV mit einem positiven Betriebsergebnis von fast 2.4 Mrd. Fr ab. Erst angesichts der bevorstehenden Pensionierung der Baby-Boomer-Jahrgänge braucht es in Zukunft eine leichte Beitragserhöhung.

Dass die AHV schlecht geredet wird, hat System. Es gibt keine Sozialversicherung, die stärker für den sozialen Ausgleich sorgt als die AHV. Kein Wunder ist die AHV vielen Gutverdienern ein Dorn im Auge. Und die Banken und Versicherungen verdienen kaum etwas an der AHV – im Unterschied zur zweiten und insbesondere zur dritten Säule.

---

1

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de&download=NHZLpZig7t.Inp6iONTU042i2Z6in1acy4Zn4Z2qZpnO2Yug2Z6gpJCDd4B.hGym162dpYbUzd.Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19Xi2ldvoaCUZ.s.pdf>

### **Bürgerliche bis Ende der 1970er Jahre noch einstimmig für höhere AHV-Renten als heute**

Bis Ende der 1970er Jahre war die AHV-Politik der Bürgerlichen und der Arbeitgeber ganz anders. Sie zielte auf einen Ausbau, nicht auf Abbau. Im Jahr 1972 haben National- und Ständerat einstimmig die monatlichen AHV-Renten von 220 auf 500 Fr. mehr als verdoppelt, im Schnitt auf rund 27 Prozent des damaligen Durchschnittslohnes. Seither sind die Löhne stärker gestiegen als die AHV-Renten, weil die Renten nicht voll an die Lohnentwicklung angepasst werden. Das Verhältnis AHV-Rente zu Lohn beträgt heute noch rund 22 Prozent. Ein Erhöhungsschritt wäre überfällig. Wie es AHVplus verlangt.

Damit die Renten im Vergleich zu den Löhnen wieder auf das Niveau von 1975 zu liegen kämen, wäre eine Erhöhung um rund 20 Prozent nötig. Doch was früher von National- und Ständerat einstimmig beschlossen wurde, wird heute bekämpft. Bereits eine Erhöhung von 10 Prozent – wie von der SGB-Initiative AHVplus vorgesehen – ist ihnen zu viel. Sie wollen die AHV sogar schwächen, mit einem giftigen Cocktail aus Leistungsabbau und Rentenalter 67.

### **Milliarden-Ausfälle bei der AHV wegen Steuersenkungen und Sparpaketen des Bundes**

Die Gewerkschaften haben bisher fast alle ernsthaften Angriffe auf die AHV abwehren können. Dennoch gab es von bürgerlicher Seite und aus Arbeitgeberkreisen immer wieder kleinere Übergriffe auf die AHV-Einnahmen – in der Regel verpackt in allgemeine Sparpakete des Bundes. In der Summe kamen sie die AHV teuer zu stehen. Der Bund schuldet der AHV insgesamt weit über 10 Milliarden.

- Ein Bericht des BSV hat alle Übergriffe auf die AHV im Rahmen von Ausgabenkürzungen des Bundes bis 2013 dokumentiert und kommt auf zehn Sparpakete, welche zu Einnahmenausfällen von aufaddiert fast 8 Mrd. Fr. geführt haben.
- Dazu kommt die Halbierung der Zinsen auf der IV-Schuld, die eigentlich aus der Bundeskasse bezahlt werden müssen (jährlicher Einnahmenausfall ca. 120 Mio. Fr. 2016 und 2017).
- Vom AHV-Mehrwertsteuerprozent aus dem Jahr 1999 zweigt der Bund jährlich 17 Prozent in die eigene Kasse ab (ca. 400 Mio. pro Jahr).
- Mit der Einführung des NFA übernahm der Bund nur 19.55 statt wie zuvor Bund und Kantone 20 Prozent der AHV-Ausgaben. Das sind nochmals fast 200 Mio. Fr. jährlich.
- Weitere AHV-Ausfälle von rund 400 Mio. Fr. pro Jahr ergeben sich aus der Unternehmenssteuerreform II. Wegen dieser müssen Dividendenerträge aus Beteiligungen von 10 Prozent und mehr nur noch teilweise versteuert werden. Für die Firmeneigentümer wird es attraktiver, sich AHV-freie Dividenden statt eines AHV-pflichtigen Lohns bzw. ein Selbständigeneinkommen auszuzahlen.
- Sollte das Parlament die Gewinne aus landwirtschaftlichen Baulandreserven von der Bundessteuer befreien, wird das die AHV jährlich weitere 200 Mio. Fr. kosten.

Der SGB fordert, dass der Bund seine Rechnung bei der AHV begleicht. Weil der Bund in den letzten Jahren Milliardenüberschüsse gemacht hat, verfügt er über die entsprechenden Mittel. Im Ausgleichskonto der Schuldenbremse liegen über 24 Mrd. Fr. Der Bund soll mindestens 10 Mrd. Fr. davon der AHV überweisen.

Der SGB lehnt alle Steuersenkungen ab, welche zu Einnahmenausfällen bei der AHV führen und fordert, dass im Rahmen der Unternehmenssteuerreform III die Steuersenkungen aus der vorherigen Reform rückgängig gemacht werden.

### **Geringfügige Zusatzfinanzierung nötig**

In Zukunft wird die AHV etwas mehr Geld brauchen – weil die so genannten Baby-Boomer in Rente gehen. Das ist aber finanziell absolut tragbar. Bis gegen Ende der 2020er Jahre reicht beispielsweise ein MWSt-Prozent. Das ist viel weniger als die Erhöhung der Lohnprozente für die ALV Anfang der 1990er Jahre. Diese wurden damals von 0.4 auf vorübergehend 3 Prozent angehoben, was heute völlig in Vergessenheit geraten ist. Das zeigt, dass Beitragserhöhungen für die Sozialwerke nicht nur breit akzeptiert, sondern wirtschaftlich gut tragbar sind. Im Gegensatz zu den Dramatisierungsversuchen aus Arbeitgeberkreisen.

Wer eine Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre ins Spiel bringt, versteht entweder nichts von der Materie oder will einfach einen knallharten Leistungsabbau. Denn die Einsparungseffekte aus einem Rentenalter 67 für die AHV werden gewaltig überschätzt. Sie belaufen sich auf etwas mehr als ein Lohnprozent (gegenüber Referenzszenario Altersvorsorge 2020). Demgegenüber würde sich die schon heute schwierige Lage der älteren Arbeitnehmenden stark verschlechtern. Wer rechnet und zwischen einem zusätzlichen Beitragsprozent oder einem Rentenalter 67 mit grossen negativen sozialen Auswirkungen wählen muss, entscheidet sich deshalb klar für die Beitragslösung.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es natürlich unschön, dass die geplante Beitragserhöhung über die Mehrwertsteuer MWSt erfolgen soll. Doch im Fall der AHV ist das akzeptabel. Weil die AHV selber eine starke Umverteilungswirkung hat, ist auch über eine MWSt-Finanzierung der soziale Ausgleich gewährleistet. Hohe Einkommen zahlen deutlich mehr MWSt als tiefe Einkommen, aber sie erhalten nicht im selben Ausmass mehr Rente. Deshalb haben die Gewerkschaften in der Vergangenheit den MWSt-Erhöhungen für die Sozialversicherungen zugestimmt.

### **Abstruses gegeneinander Ausspielen der Älteren und der Jungen**

Die AHV ist gerade auch für die Jüngeren die beste Altersvorsorge. Dank dem klugen Finanzierungsmodell der AHV brauchen sie viel weniger Geld für die Altersvorsorge als das zum Beispiel in einem völlig privaten, individuellen System der Fall wäre. Das zeigt ein Vergleich mit der 3. Säule. Die gleiche Rente kostet dort rund 300'000 Franken mehr als in der AHV. Das zeigen Berechnungen des SGB. Dank der AHV haben die Jüngeren viel mehr Geld zum Leben.

Auch wenn für die AHV ein zusätzliches Beitragsprozent nötig wird, müssen sich die Jüngeren finanziell nicht einschränken. Weil die Löhne steigen, bleibt bereits in den nächsten Jahren unter dem Strich mehr übrig.

## **RESOLUTION**

---

Bern, 27. Mai 2016

SGB-DELEGIERTENVERSAMMLUNG

### **RENTENABBAU STOPPEN – AHV STÄRKEN**

#### **AUF NACH BERN! AN DIE RENTENDEMO AM 10. SEPTEMBER**

Wer in den nächsten Jahren pensioniert wird, hat deutlich weniger Rente. Weil die Pensionskassen die Umwandlungssätze teilweise massiv senken. Es klingt verrückt, aber selbst ein hohes Vorsorgekapital von einer halben Million gibt in manchen Kassen nur noch 2000 Fr. Rente pro Monat. Viele werden im Alter noch deutlich weniger Rente haben. Besonders betroffen sind die Frauen, die sowieso i.d.R. tiefere PK-Renten haben als Männer. Damit ist klar: Der Volkswille in der Bundesverfassung, dass die Rente die „Weiterführung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise“ ermöglichen muss, ist nicht mehr gewährleistet. Dazu kommt, dass die AHV-Renten mit den Löhnen nicht mehr Schritt gehalten haben und dringend erhöht werden müssen.

Anstatt dieses Rentenproblem zu lösen, wollen die Arbeitgeber, die Versicherungslobby und bürgerliche Kreise die Renten weiter senken – über die schrittweise Erhöhung des Rentenalters auf 67, weitere Senkungen der Umwandlungssätze und sogar die Kürzung von laufenden Renten.

Diese Pläne werden scheitern. Die Bevölkerung wird das Recht auf gute Renten einfordern. Immer mehr Menschen im Land wird klar, dass zur Sicherung der Renten eine Erhöhung der AHV-Renten nötig ist. Die Renten aus der AHV entwickeln sich berechenbar und zuverlässig. Sie haben ein unschlagbares Preis-Leistungsverhältnis. Deshalb: Wer rechnet, stärkt die AHV.

- Dank unserer Initiative AHVplus können die AHV-Altersrenten um 10 Prozent erhöht werden.
- Wir verlangen, dass der Bund die in den letzten Jahren der AHV vorenthaltenen Milliarden ausbezahlt. Der Bund hat mittlerweile 10 Milliarden auf Kosten der AHV auf die hohe Kante gelegt.
- Wir verteidigen die Renten der beruflichen Vorsorge und wehren uns gegen übereilige Senkungen der Umwandlungssätze und gegen Rentenkürzungen. Wir unterstützen die Arbeitnehmenden-Vertreter in den Stiftungsräten in ihrer Arbeit und setzen uns dafür ein, dass sie besser vor Kündigung geschützt werden. Die Arbeitgeber müssen sich an der Sicherung der Pensionskassenrenten beteiligen.
- Wir verteidigen das Rentenalter 64/65 und verlangen gute, sichere Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmende.
- Wir führen eine starke Kampagne für unsere Volksinitiative AHVplus, die am 25. September zur Abstimmung kommt. Wir sind präsent auf der Strasse an den Aktionstagen am 22. Juni und am 1. September, an Versammlungen und in den Betrieben. Damit verhelfen wir AHVplus am 25. September zum Sieg.
- Wir mobilisieren für unsere nationale Demonstration gegen den Rentenabbau und für eine Stärkung der AHV am 10. September in Bern.

## **RESOLUTION**

Bern, 27. Mai 2016

SGB-DELEGIERTENVERSAMMLUNG

### **NEIN ZU OBLIGATORISCHEN MINDEST-LADENÖFFNUNGSZEITEN**

Die rechtsbürgerliche Mehrheit im Parlament will ein Ladenöffnungszeitengesetz (LadÖG) erzwingen, welches die Arbeitsbedingungen für das Personal im Detailhandel drastisch verschlechtern wird.

Das LadÖG will den Kantonen vereinheitlichte Ladenöffnungszeiten aufzwingen. Es dereguliert gleichzeitig die Arbeitszeiten, insbesondere die Abend- und Samstagsarbeit. Dabei würden den Kantonen Mindestladenöffnungszeiten von Montag bis Freitag von 6–20 Uhr und an Samstagen von 6–19 Uhr bzw. 18 Uhr vorgeschrieben werden.

Diese Erweiterung der Ladenöffnungszeiten wird sich für die betroffenen Arbeitnehmenden schädlich auswirken. Ausgeprägt gilt dies für Frauen in Teilzeitpensen, mit Erziehungs- und Care-Aufgaben und mit prekären Arbeitsbedingungen. In verschiedenen Umfragen haben sich die betroffenen ArbeitnehmerInnen denn auch gegen längere Öffnungszeiten ausgesprochen. Zudem fehlt im Detailhandel immer noch ein nationaler Branchen-GAV. Der Branchen-Arbeitgeberverband Swiss Retail Federation weigert sich bis heute hartnäckig, einen GAV zu verhandeln. Dies ist inakzeptabel.

Die Gewerkschaften wehren sich auch aus einem anderen Grund gegen die Vorlage. Sie entspricht der üblichen Salamtaktik zur vollständigen Deregulierung der Arbeitszeiten. Zuerst ist der Detailhandel visiert, dann alle Branchen! Hier müssen wir für Sand im Getriebe sorgen. Wir verteidigen die Gesundheit sowie das Familien- und Sozialleben der ArbeitnehmerInnen. Deshalb wehren wir uns gegen die Deregulierung der Arbeitszeiten.

Wird das LadÖG so angenommen, dann ergreifen die Gewerkschaften das Referendum.

## **RESOLUTION**

Bern, 27. Mai 2016

SGB-DELEGIERTENVERSAMMLUNG

### **REFERENDUM GEGEN DIE UNTERNEHMENSSTEUERREFORM III**

Ziel der Unternehmenssteuerreform III war ursprünglich, dass die Schweiz ungerechtfertigte Steuerprivilegien für multinationale Firmen und Finanzgesellschaften abschafft. Der SGB hat das unterstützt. Doch die rechtsbürgerlichen Kräfte missbrauchen die Reform in krasser Art und Weise, um den Firmen und ihren Aktionären neue, weitergehende Steuerprivilegien zu gewähren.

- Auch Unternehmen müssen Steuern zahlen. Auch sie brauchen öffentliche Dienstleistungen. Im Föderalismus gilt das erst recht. Ohne Unternehmenssteuern kämen die wirtschaftlichen Zentren mit den Firmensitzen in Finanznöte. Denn Steuern würden nur noch in den Wohngemeinden und -kantonen bezahlt. Ausländische Aktionäre der Firmen erhielten den Schweizer Service Public sogar steuerfrei.
- Die Unternehmenssteuerreform III führt zu einem weiteren, flächendeckenden Senkungswettlauf bei den Unternehmenssteuern. Geradezu pervers ist es, dass der Bund diesen Steuer-senkungswettlauf anheizt, indem er den Kantonen mehr als eine Milliarde für Steuersenkungen überweist.
- Die so genannte „zinsbereinigte Gewinnsteuer“ schafft ein schwarzes Loch in den Schweizer Steuergesetzen. Es ist mit grossen Ausfällen zu rechnen, die im Moment niemand beziffern kann – wie bereits bei der Unternehmenssteuerreform II. Sie erlaubt es auch reichen Privatpersonen ihre Steuern substanziell zu senken – indem sie ihr Vermögen in eine Firma auslagern.
- National- und Ständerat haben darüber hinaus eine Reihe von weiteren Steuerprivilegien geschaffen (Patentbox, F&E-Abzug u.a.). Sie behaupten, dass sie mit einer Beschränkung des maximalen Steuerabzugs auf 80 Prozent Steuerausfälle verhindern. Doch das ist Augenwischerei, denn selbst mit dieser Regelung sind rekordtiefe Steuerbelastungen von 3 Prozent völlig legal.

Die Unternehmenssteuerreform III führt zu riesigen Steuerausfällen bei Bund, Kantonen und Gemeinden – auf Kosten der Normalverdienenden. Gewisse Firmen werden fast keine Steuern mehr zahlen. Der SGB lehnt die Unternehmenssteuerreform III deshalb ab und wird das Referendum unterstützen.

## RESOLUTION

Bern, 27. Mai 2016

SGB-DELEGIERTENVERSAMMLUNG

### **LOHNKONTROLLEN JETZT!**

Seit 35 Jahren verspricht uns die Bundesverfassung gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, seit 20 Jahren konkretisiert das Gleichstellungsgesetz diesen Anspruch. Doch was haben wir davon? Nach wie vor verdienen die Frauen erheblich weniger als die Männer: Während Frauen bezüglich Qualifikationen, Ausbildungen und Karriere langsam aber sicher aufholen und damit die geschlechtsspezifische Lohnschere ein wenig haben schliessen können, liegt der unerklärte, grösstenteils diskriminierende Lohnunterschied seit Jahren konstant bei 8 bis 9 Prozent. Und dies ist vorsichtig gerechnet!

Nach jahrelangen erfolglosen Versuchen mit freiwilligen Ansätzen hat sogar der Bundesrat den Handlungsbedarf gesehen und 2015 einen Entwurf für eine Revision des Gleichstellungsgesetzes in die Vernehmlassung geschickt. Viel über die Freiwilligkeit hinaus geht der Entwurf nicht, aber es ist ein kleiner Schritt in die richtige Richtung.

Und was macht das Parlament? Im Wissen seiner bürgerlichen Übermacht bekämpfen National- und Ständerat Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung, ohne stichhaltige Argumente – einfach weil sie keine Lohngleichheit wollen. Die wirtschaftliche Freiheit und Willkür ist ihnen wichtiger als Verfassungsauftrag und Grundrechte. Derweil negieren die Arbeitgeberverbände und ihre Thinktanks die Lohndiskriminierung, beliefern die Medien mit abenteuerlichen Theorien zur Lohngleichheit und schieben den Frauen die Schuld für den tieferen Lohn in die Schuhe.

Und weil die Lohnungleichheit sich auch auf die Altersvorsorge der Frauen auswirkt, werden allfällige Massnahmen zur Lohngleichheit nun auch noch instrumentalisiert, um die Erhöhung des Frauenrentenalters zu rechtfertigen. Auf einen solchen Tauschhandel wird sich der SGB nicht einlassen!

**Der SGB ist empört darüber, dass die Lohndiskriminierung trotz Verfassungsauftrag und Gleichstellungsgesetz fortbesteht. Er verurteilt, dass politische Akteure und Akteurinnen die Umsetzung des Verfassungsgrundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ mit fadenscheinigen Argumenten verhindern.**

Der SGB verlangt deshalb:

- dass das Parlament und der Bundesrat die Behebung jeglicher Lohndiskriminierung prioritär behandeln und diese in der Legislaturplanung festschreiben.
- dass der Bundesrat dem Parlament rasch eine Botschaft zu einer Gesetzesrevision zur Umsetzung der Lohngleichheit vorlegt.
- dass die Revision des Gleichstellungsgesetzes regelmässige Lohnkontrollen, Stichproben durch den Bund, den Einbezug der Sozialpartner sowie Sanktionen für Lohndiskriminierung vorsieht.