

Sachdokumentation:

Signatur: DS 956

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/956



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 4. JANUAR 2018

Paul Rechsteiner, Präsident SGB

Aufschwung nutzen, Lohngleichheit realisieren und Renten sichern

Bilanziert man das abgelaufene Jahr aus Sicht der Arbeitnehmenden, dann gibt es positive und negative Entwicklungen. Positiv ist, dass eine einseitige Unternehmenssteuerreform auf dem Buckel der Bevölkerung klar verworfen wurde. Positiv ist auch, dass der Wechselkurs sich endlich abzuwerten begann und der wirtschaftliche Aufschwung wieder eingesetzt hat. Negativ zu verzeichnen ist dagegen das knappe Scheitern der Altersvorsorgereform aus einer Vielzahl von unterschiedlichen und zum Teil diametral entgegengesetzten Gründen. Die Reform hätte den Arbeitnehmenden neben einer sanften Modernisierung des Rentensystems erstmals seit Jahrzehnten kostengünstig bescheidene Rentenverbesserungen gebracht.

Mit der Ablehnung der Rentenreform sind die damit verbundenen Fragen jedoch nicht gelöst. Im Gegenteil: Die alten Fragen stellen sich in neuer Schärfe. Dies gilt insbesondere für die Rentenhöhe. Die Pensionskassenstatistik zeigt, dass die PK-Renten vor allem der Männer dramatisch sinken. Das ist die Folge von zwei Faktoren. Erstens sinken die Umwandlungssätze ausserhalb des gesetzlichen Minimums quer durchs Land. Noch stärker wirkt sich der zweite Faktor aus: Wegen der tiefen Verzinsung wachsen die Alterskapitalien im Vergleich zu früher nur noch bescheiden.

Diese Verschlechterung der künftigen Renten ist für die Schweiz historisch neu. Sinkende Renten sind sozialer und politischer Sprengstoff. Sie stellen das Rentensystem vor völlig neue Herausforderungen. Während die Löhne trotz starkem Druck durch die Aufgabe des Mindestkurses gegenüber dem Euro gehalten und leicht verbessert werden konnten, sieht die Lage bei den Pensionskassenrenten trotz ständig höherer Beiträge für die heutigen Arbeitnehmenden bedenklich aus. Dies insbesondere auch mit Blick auf das verfassungsmässige Rentenziel, das die Fortsetzung des gewohnten Lebens in angemessener Weise mittels der Renten der AHV und der Pensionskasse zum Ziel und zum Massstab erklärt. Besonders stark verschlechtert haben sich die Perspektiven für die vielen Arbeitnehmenden, die für ihre Renten bei einer Lebensversicherung versichert sind.

Eine künftige Rentenreform muss sich deshalb abgesehen von einer Zusatzfinanzierung für die AHV schwergewichtig mit diesem Problem sinkender Renten beschäftigen. Das Rentenniveau halten heisst, dass die Pensionskassen-Rentenverluste kompensiert werden müssen. Und bei den laufenden Renten ein Ausgleich für die stark steigenden Gesundheitskosten gefunden werden muss. Für die Gewerkschaften bleibt somit die Rentenhöhe bei der Beurteilung künftiger Reformen entscheidend. Beim Rentenalter andererseits muss das Abstimmungsresultat vom 24. September 2017 als Votum für den Status quo, das heisst für das bisherige Rentenalter, gelesen werden.

2018 sind seit der grossen Finanzkrise zehn Jahre verstrichen. Eine bedeutende Ursache dieser Krise waren die Missbräuche und die Boni-Kultur im Finanzsektor, verbunden mit der aufgehenden

Lohn- und Einkommensschere. Die Folgen der Krise hatten aber nicht die Boni-Ritter im Finanzsektor, sondern die Beschäftigten und die Bevölkerung zu tragen. Mit dem endlich einsetzenden wirtschaftlichen Aufschwung müssen die Missstände bei der Einkommensentwicklung und den Arbeitsbedingungen korrigiert werden. Auch muss dafür gesorgt werden, dass die noch immer viel zu hohe Arbeitslosigkeit zurückgedrängt wird und alle, auch die älteren Arbeitnehmenden, auf dem Arbeitsmarkt wieder faire Chancen erhalten.

Bedenklich ist, dass die Krisenjahre in vielen Branchen auch dazu genutzt worden sind, die Arbeitszeiten faktisch wieder zu verlängern. Im Durchschnitt arbeiten die Vollzeitbeschäftigten heute fast eine halbe Woche pro Jahr mehr als vor fünf Jahren. Dieser neue Trend führt in die falsche Richtung, war doch bisher immer klar, dass die Produktivitätsfortschritte auch in Form von Arbeitszeitverkürzungen weitergegeben werden müssen. Zu den historischen Fortschritten in diesem Bereich gehören die Fünftagewoche und die Ferienansprüche. Heute muss dafür gesorgt werden, dass die 40-Stundenwoche wieder zum Referenzwert wird. Daran zu erinnern ist auch, weil 2018 die Erneuerung von drei zentralen Gesamtarbeitsverträgen ansteht (Bau, MEM, SBB).

Zurückgewiesen werden müssen die Versuche, ganze Kategorien von Arbeitnehmenden und ganze Branchen aus dem Schutzbereich des Arbeitsgesetzes und insbesondere aus der Arbeitszeiterfassung herauszubrechen. Sollte das Parlament die entsprechenden Vorstösse umsetzen, müssten die Gewerkschaften sie mit dem Referendum bekämpfen. Wir sind überzeugt, dass die Bevölkerung den mit der Aushöhlung des Arbeitsgesetzes verbundenen Abbau des Gesundheitsschutzes nicht gutheissen würde. Zumal die Aufhebung der Arbeitszeiterfassung wirtschaftlich zu Gratisarbeit führt. Gratisarbeit widerspricht den fundamentalen Grundsätzen und Fairnessprinzipien des Arbeitsvertrags.

2018 ist es 22 Jahre her, seitdem das Gleichstellungsgesetz in Kraft getreten ist. Und 37 Jahre, seit der Lohngleichheitsartikel in der Verfassung verankert wurde. Es braucht jetzt endlich wirksame Schritte, um den fortwährenden Skandal der geschlechtsbedingten Lohnungleichheit zu beseitigen. Wenn, wie sich gezeigt hat, Freiwilligkeit nicht zum Ziel führt, dann braucht es Verbindlichkeit und Durchsetzungskompetenzen. Die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern war schon ein wichtiger Programmpunkt bei der Gründung des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds im Jahre 1880 („Gleiche Bezahlung eines Quantums Arbeit, ob von Männern oder von Frauen geliefert“). Es ist bedenklich, dass in der Schweiz um diesen Grundsatz noch immer gekämpft werden muss. Für die Gewerkschaften ist der Kampf für mehr Lohngleichheit jedenfalls ein Schwerpunkt für 2018.

2018 ist schliesslich das Jahr, in dem sich das grösste und wichtigste innenpolitische Ereignis des 20. Jahrhunderts in der Schweiz (Willi Gautschi), der Generalstreik vom November 1918, zum hundertsten Mal jährt. Wir leben zum Glück heute in anderen Zeiten. Rückblickend war der Generalstreik für die politische und wirtschaftliche Emanzipation der Arbeiterbewegung zentral. Während Forderungen wie das Frauenstimmrecht und die Einführung der AHV erst nach Jahrzehnten durchgesetzt werden konnten, kam es in der Folge des Generalstreiks in vielen Branchen zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen, die vorher unmöglich schienen. Und auf einen Schlag wurden die Wochenarbeitszeiten von 54 bis 59 Stunden auf 48 Stunden herabgesetzt, was den Achtstundentag bei damals noch sechs Arbeitstagen pro Woche bedeutete. So etwas gab es zuvor nie und auch danach nie mehr.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund wird zum Landesgeneralstreik am 10. November 2018 in Olten einen Gedenk Anlass durchführen.

JAHRESMEDIENKONFERENZ VOM 4. JANUAR 2017

Regula Bühlmann, Zentralsekretärin

Schluss mit Ausreden: Lohngleichheit endlich umsetzen!

Das Jahr 2018 ist für die Lohngleichheit entscheidend: Das Parlament muss mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes Nägel mit Köpfen machen und die Lohndiskriminierung endlich stoppen. Denn die Verfassung verlangt seit 37 Jahren ausdrücklich gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Und das Gesetz dazu ist auch schon 22 Jahre alt. Das Parlament muss endlich griffige Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit ins Gesetz schreiben. In zwei Wochen behandelt die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (WBK) des Ständerats die Vorlage. Die Arbeitgeber und ihre Verbündeten im Parlament lobbyieren gegen jegliche Verschärfung des Gesetzes. Folgen Kommission und Parlament diesen Stimmen, treten sie den Willen der Schweizerinnen und Schweizer, die diesen Grundsatz 1981 in der Verfassung verankerten, mit Füßen. Es darf nicht sein, dass sich im Jahr 2018 das Parlament immer noch der Realität verschliesst, die bürgerliche und linke Frauen schon vor 100 Jahren im Vorfeld des Landesstreiks angeprangert haben!

Die Lohndiskriminierung ist immer noch eine unleugbare Realität. Wir reden hier nicht von den fast 20 Prozent, die Frauen weniger verdienen als Männer, weil sie schlechter bezahlte Berufe wählen und mehr unbezahlte Arbeit übernehmen. Obschon auch hinter diesem Unterschied diskriminierende Strukturen stecken. Wir reden von den über sieben Prozent, die Frauen heute weniger verdienen, ohne dass Stellenprofil oder persönliche Ausstattung Erklärungen dafür bieten.

Wenn nun GegnerInnen mit fadenscheinigen Vorwänden Verbesserungen der gesetzlichen Grundlagen bekämpfen, ist dies ein Affront für alle Frauen. Und sie sprechen auch nicht für die Mehrheit der Arbeitgeber: Diese sind obligatorischen Lohnanalysen gegenüber viel offener als die Arbeitgeberverbände, wie eine Umfrage des Centre Patronal aus dem Jahr 2015¹ zeigt: Von den befragten 660 Unternehmen akzeptiert die Hälfte staatliche Massnahmen, wie sie der Bundesrat vorschlägt, über ein Viertel begrüsst sie explizit. Unternehmen, die faire Löhne zahlen wollen, profitieren von einer Analyse ihrer Lohnstruktur und den daraus resultierenden Optionen. Und gemäss Regulierungsfolgenabschätzung zur Gesetzesrevision² hat die Hälfte der Unternehmen, die eine Lohnanalyse durchführten, im Anschluss ihre Lohnstruktur korrigiert.

Doch solange es Vorgesetzte gibt, die das Geschlecht als legitimes Kriterium für die Lohnfestsetzung erachten (gemäss der erwähnten Centre Patronal-Umfrage immerhin 7 Prozent); solange es Manager gibt, die ihren persönlichen Managementstyle über einen Verfassungsgrundsatz stellen,

¹ http://www.centrepatronal.ch/index.php?page=fr/activites/publications/ee/ee_044

² <https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/ber-infras-rfa-d.pdf>

braucht es mehr Massnahmen als die vom Bundesrat vorgesehene freundliche Einladung zur Lohnanalyse alle vier Jahre.

Die SGB-Gewerkschaften fordern deshalb Massnahmen, die über den Bundesratsvorschlag hinausgehen: Unternehmen, die die vorgeschriebenen Lohnanalysen nicht korrekt durchführen, nicht fristgerecht darüber informieren oder Lohndiskriminierungen nicht beheben, müssen zur Rechenschaft gezogen werden. Die Freiwilligkeit hat endgültig ausgedient. Der Bund muss die Verantwortung für die Umsetzung übernehmen. Dafür braucht er die Kompetenz, die Lohngleichheit in Unternehmen zu überprüfen und ArbeitgeberInnen, die das Gesetz nicht einhalten, zu sanktionieren.

Denn die Argumente, die die GegnerInnen von wirksamen Verbesserungen mantraartig wiederholen, sind schlicht falsch: Dass die aktuellen Möglichkeiten des Gleichstellungsgesetzes sowie freiwillige Massnahmen ausreichen würden, ist durch die Statistik widerlegt. Der Lohngleichheitsdialog ist kläglich gescheitert: es haben sich nur ein paar Dutzend Unternehmen daran beteiligt. Deshalb können viele Frauen von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit auch heute nur träumen. Und wenn sie diesen – wie vom GIG vorgesehen – per Klage einfordern, wird der Kampf schnell zum Alptraum: Die wenigsten Klägerinnen haben nach Abschluss des Verfahrens ihre Stelle noch. Und die Chancen auf Erfolg stehen ebenfalls schlecht: Die Gerichte sind zu wenig vertraut mit dem Gleichstellungsgesetz, was zu Fehlentscheiden führt. Dies zeigt die Evaluation der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes vom Juni 2017³. Sie mündete im Fazit, dass die Verantwortung für die Durchsetzung der Lohngleichheit nicht bei den betroffenen Frauen liegen darf, sondern dass der Bund den Verfassungsanspruch der Frauen auf Lohngleichheit schützen muss.

Weiter behaupten die GegnerInnen einer Gesetzesrevision, dass die Lohndiskriminierung überschätzt sei. Die Statistiken würden nicht alle Faktoren, die einen Einfluss auf die Löhne haben, einbeziehen. So erfassen die gängigen Regressionsanalysen beispielsweise weder Leistung noch Erwerbsunterbrüche. Sie vergessen dabei zweierlei: Erstens ist schon nur die Annahme, dass die Leistung von Frauen weniger wert sein soll, eine Frechheit sondergleichen. Und zweitens sind die Rechnungen des Bundesamtes für Statistik so konservativ, dass das Risiko, die Lohndiskriminierung zu unterschätzen, mindestens so gross ist wie, sie zu überschätzen.

Die Wissenschaft stützt dies: So hat das Büro Ecoplan bei der Lohnanalyse von Berufseinsteigerinnen einen unerklärten Lohnunterschied von ebenfalls sieben Prozent festgestellt⁴ – und dies unter Einbezug von wesentlich mehr Faktoren, als die BFS-Statistiken beinhalten. Dass bei BerufseinsteigerInnen der Lohnunterschied nicht auf unterschiedliche Berufserfahrung resp. Erwerbsunterbrüche zurückzuführen ist, dürfte allen klar sein. Viel eher ist diese Differenz durch unterschiedliche Erwartungen an Frauen, Männer und ihre Arbeit begründet. Diskriminierung eben.

Hundert Jahre nach dem Landesstreik und 37 Jahre nach der vom Volk beschlossenen Verankerung der Lohngleichheit in der Verfassung, muss das Parlament 2018 dafür sorgen, dass die Lohndiskriminierung endlich Geschichte wird. Alles andere wäre ein Hohn für unsere Demokratie.

³ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dokumentation/publikationen/publikationen-zu-gleichstellung-im-erwerbsleben/gleichstellungsgesetz.html>

⁴ http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_marti_zusammenfassung_projektergebnisse_lang.pdf

JAHRESMEDIENKONFERENZ VOM 4. JANUAR 2018

Daniel Lampart, SGB-Sekretariatsleiter

Der Aufschwung muss den Arbeitnehmenden gehören

1. Aufschwung erfasst die Schweiz – Verbesserungen für Arbeitnehmende nötig

In den letzten Monaten wurde auch die Schweizer Wirtschaft vom weltweiten Aufschwung erfasst. Die Arbeitslosigkeit geht seither spürbar stärker zurück. Die fast 10 Jahre dauernde, von unterschiedlichen Schocks geprägte Krise geht nun zu Ende zu. Die Abwertung des Frankens seit dem Sommer hat einen positiven Beitrag geleistet. Dennoch bleibt der Franken überbewertet. Die Modelle des SGB zeigen, dass der „faire“ Franken-Euro-Kurs im Bereich von 1.25 bis 1.35 Fr./Euro liegen dürfte.¹ Es besteht die Gefahr, dass die Firmen im Ausland investieren. Die Prognosemodelle des SGB² weisen für 2018 auf ein relativ starkes BIP-Wachstum von 2.5 Prozent hin. Die Arbeitslosigkeit dürfte auf 2.8 Prozent sinken. Bei der Teuerung erwarten wir einen Wert von 0.6 Prozent.

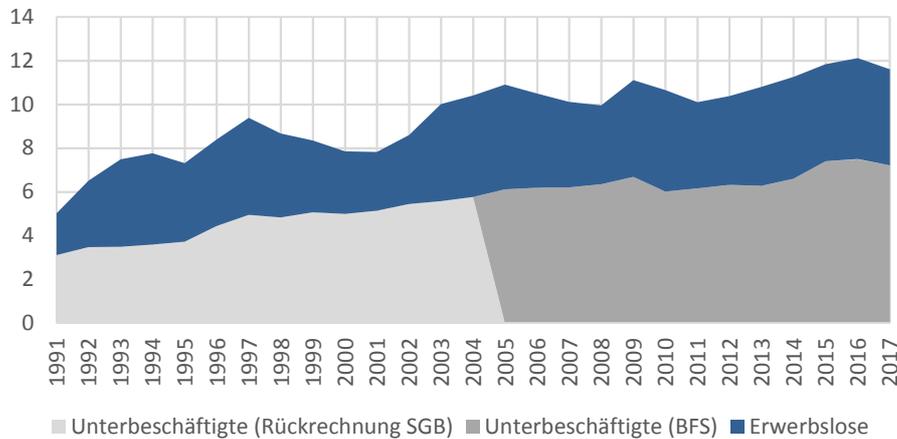
1.1 Lange Krise: Mehr Erwerblose, längere Arbeitszeiten und mehr prekäre Anstellungen

Der Aufschwung muss dazu genutzt werden, um die Probleme der Arbeitnehmenden zu lösen. Die Gewerkschaften haben sich in der Krise erfolgreich für eine expansive Geld- und Finanzpolitik, für eine Ausweitung der Kurzarbeit sowie gegen Lohnsenkungen eingesetzt. Dennoch hat die Krise am Schweizer Arbeitsmarkt schmerzhaft Spuren hinterlassen. Die Erwerbslosigkeit ist auf einen Höchststand gestiegen. Besonders ausgeprägt war die Zunahme der Personen, welche Teilzeit arbeiten und ein grösseres Stellenpensum suchen (Unterbeschäftigte).

¹ Diese Schätzungen basieren auf verschiedenen Methoden: Aus dem Vergleich von realen Wechselkursindizes (Abweichungen vom lgr. Mittelwert), als Abweichung der industriellen Lohnstückkosten vom längerfristigen Durchschnitt, oder aus einem Vergleich der Entwicklung der Ergebnisse von Unternehmensumfragen in Deutschland und der Schweiz.

² Der SGB erstellt seine Konjunkturprognosen, indem er untersucht, welche Beobachtungsdaten (Firmenumfragen u.a.) eine Vorlaufeigenschaft in Bezug auf das BIP, die Arbeitslosigkeit und die Teuerung haben. Aus diesen prognosefähigen Daten wird dann ein Modell geschätzt mit dem die konkreten Prognosen fürs folgende Jahr gerechnet werden.

Erwerbslosen- und Unterbeschäftigtenquote (kumuliert, in Prozent)



Quelle: BFS, Schätzungen und Berechnungen SGB

Der Druck auf die Arbeitnehmenden hat zugenommen – insbesondere in der jüngeren Vergangenheit. Das zeigt sich unter anderem an den längeren Arbeitszeiten. Im Durchschnitt arbeiten die Vollzeitwerbstätigen heute fast eine halbe Woche (19.5 Stunden) pro Jahr mehr als im Jahr 2013.

Veränderung der Jahresarbeitszeit der Vollzeitangestellten 2013 bis 2016 (in Stunden)

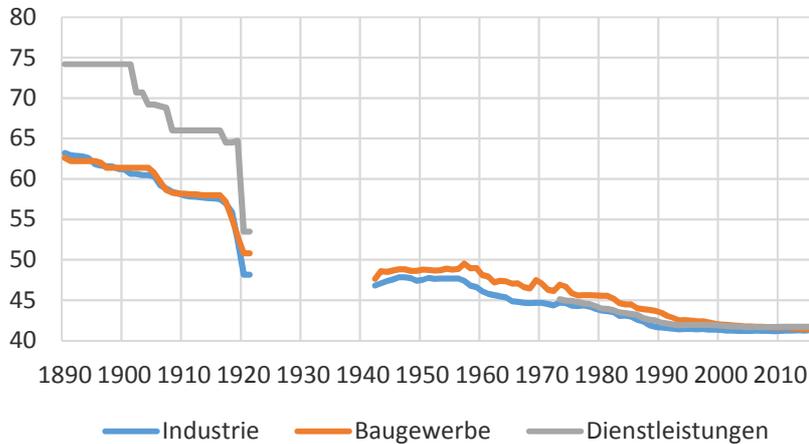
Branche	Veränderung Jahresarbeitszeit 2013-2016
Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	18.0
Baugewerbe	-7.1
Handel, Reparaturgewerbe	23.2
Verkehr und Lagerei	32.6
Gastgewerbe	21.8
Information und Kommunikation	27.8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	28.6
Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	24.9
Freiberufliche, wiss. und techn. DL	26.6
Öff. Verwaltung	3.9
Gesundheits- u. Sozialwesen	16.7
Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst. DL	34.9
Alle Branchen	19.5

Quelle: BFS, Berechnungen SGB

Diese Entwicklung geht völlig in die falsche Richtung. Seit über 100 Jahren wurden Produktivitätsfortschritte nicht nur über mehr Lohn, sondern auch in Form von kürzeren Arbeitszeiten an die Arbeitnehmenden weitergegeben. Die betriebsüblichen Arbeitszeiten sind bis Mitte der 1990er Jahre relativ kontinuierlich gesunken. Danach führten die härteren Verteilungskämpfe durch die Arbeitgeber und die Manager nicht nur zu einer Lohnschere, sondern auch zu einer Trendwende bei den Arbeitszeiten, die zunächst zu einer Seitwärtsbewegung und jüngst dann zu einem Anstieg führte.

Betriebsübliche Wochenarbeitszeit

(in Stunden, keine Werte für 1922-1941 verfügbar)

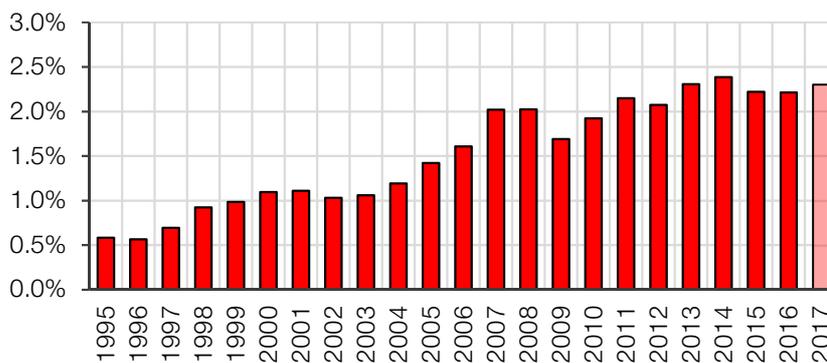


Quelle: Historische Statistik der Schweiz, BFS

Negativ ist auch der Anstieg der Temporärarbeit. Im laufenden Jahr dürfte rund 2.3 Prozent des Arbeitsvolumens durch Temporärangestellte geleistet werden. Das ist fast vier Mal mehr als Mitte der 1990er Jahre. Rund zwei Drittel der Betroffenen arbeiten unfreiwillig temporär und suchen eigentlich eine Dauerstelle.

Anteil Arbeitsstunden von Temporärarbeitenden am gesamten Arbeitsvolumen

(in Prozent)



Quelle: Seco, BFS, Swisstaffing, Berechnungen SGB

2. Alarmierende Lage in der 2. Säule: sinkende Renten, steigende Beiträge

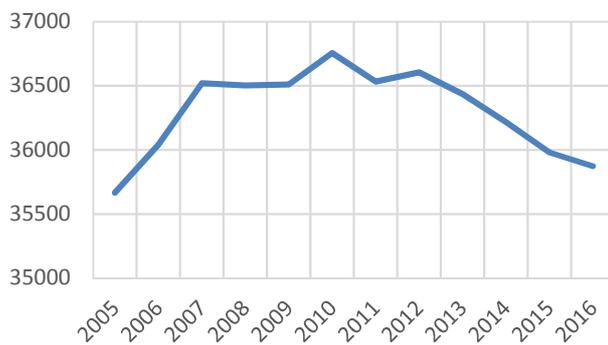
Die Diskussion über die Altersvorsorge ist momentan stark von (macht-)politischen Überlegungen geprägt. Dadurch gerät die besorgniserregende Abwärtstendenz bei den Renten aus dem Blickfeld – insbesondere was die Renten der 2. Säule betrifft.

2.1 Sinkende Pensionskassenrenten

Die durchschnittlichen Pensionskassenrenten sinken seit einigen Jahren, obwohl die Löhne steigen und die Schweizer Wirtschaft wächst. Besonders augenfällig ist das bei den Männern, wo die Abwärtsbewegung trotz steigenden Löhnen klar erkennbar ist. Bei den Frauen stagnieren die Renten – aber nur weil die versicherten Löhne aufgrund der gesellschaftlich bedingten, höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen stärker gestiegen sind als bei den Männern.

Durchschnittsrenten der Männer aus der 2. Säule

(in Franken pro Jahr)

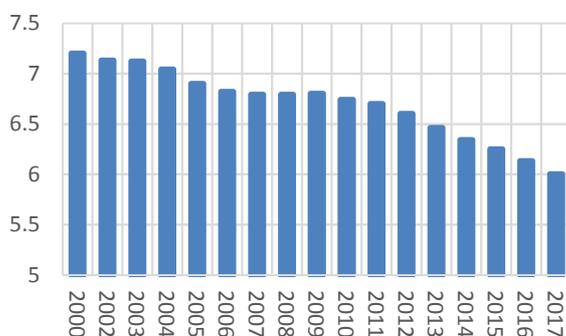


Quelle: BFS, Berechnungen SGB

Der Rückgang der Renten ist vor allem auf zwei Faktoren zurückzuführen. Erstens werden die Vorsorgeguthaben der Berufstätigen seit etwas mehr als 15 Jahre weniger gut verzinst. Heutige Neurentner haben teilweise tiefere Pensionskassenkapitalien als Berufstätige, die vor mehreren Jahren in Renten gegangen sind. Zweitens sind die Umwandlungssätze der Pensionskassen seit dem Jahr 2000 stark gesunken – gemäss Swisscanto-Umfrage von 7.2 auf 6 Prozent. Im laufenden Jahr geht die Abwärtsbewegung weiter – in Richtung 5.5 Prozent.

Umwandlungssatz in der 2. Säule

(in Prozent, gemäss Swisscanto)

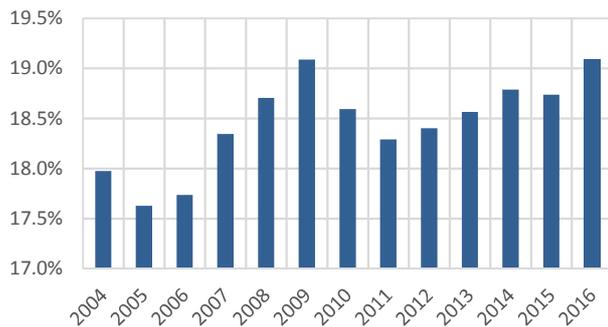


Quelle: Swisscanto

2.2 Steigende Lohnbeiträge an die 2. Säule

Um noch stärkere Rentensenkungen zu verhindern, haben viele Pensionskassen die Lohnbeiträge erhöht. Ein Teil dieser Beitragserhöhungen für die Altersvorsorge konnte zwar über tiefere Beiträge für das Risiko der Invalidität („Risikoprämien“) aufgefangen werden. Der zusätzliche Finanzbedarf war aber so gross, dass die Alters-Sparbeiträge dennoch hinaufgesetzt werden musste.

Reglementarische Lohnbeiträge an die Pensionskassen (in Prozent)

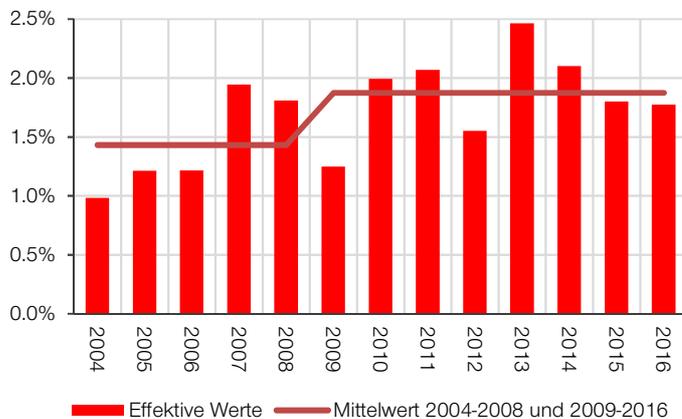


Quelle: BFS, Berechnungen SGB

2.3 Kaufkraftverluste wegen Rentensenkungen und Beitragserhöhungen

Die höheren Beiträge und die sinkenden Renten kosten Kaufkraft. Das zeigt eine Gegenüberstellung von Beiträgen und Leistungen über die Jahre seit der Jahrtausendwende. Weil sich die 2. Säule nach wie vor im Aufbau befindet, fließt mehr Geld in die Pensionskassen als ausbezahlt wird. Vor der Finanzkrise betrug die Differenz zwischen Beiträgen und Leistungen rund 1.5 Prozent des BIP. Danach stieg sie auf rund 1.9 Prozent. Das hiesse – grob geschätzt – dass das BIP-Wachstum wegen den Beitragserhöhungen und den tieferen Renten um gegen 0.4 Prozentpunkte schwächer ausfällt.

Beiträge an 2. Säule minus Leistungen/Auszahlungen (in Prozent des BIP)



Quelle: BFS, Berechnungen SGB

2.4 Kapitaldeckungs- oder Umlageverfahren? Lebensversicherungen lohnen sich nicht

Die Leistungsfähigkeit des Kapitaldeckungsverfahrens ist somit in den letzten Jahren gesunken. Die Hauptursache dieser Entwicklung ist natürlich die Finanzkrise, welche aufgrund der expansiven Geldpolitik zu deutlich tieferen Zinsen geführt hat. Doch selbst wenn die Zinsen erhöht werden, verbessert sich die finanzielle Lage der Vorsorgeeinrichtungen erst mit einer gewissen Verzögerung. Denn steigende Zinsen führen zu tieferen Obligationenkursen und somit zu Buchverlusten.

Offen ist hingegen, wie hoch die Zinsen mittelfristig sein werden. Vor der Finanzkrise sanken die Zinsen vor allem wegen der geringeren Teuerung. Der SGB hat damals analysiert, dass ein nennenswerter Teil dieses Rückgangs verschwinden dürfte, wenn die Arbeitslosigkeit bzw. die Unterbeschäftigung stark zurückgeht.³ Heute ist dieser Zustand noch nicht erreicht.

Zur Beantwortung der Frage, ob das Kapitaldeckungs- oder das Umlageverfahren leistungsfähiger ist, greift die Ökonomie auf die Aaron-Samuelson-Bedingung zurück. Diese stellt das Lohnwachstum den Zinsen gegenüber. Vereinfacht gesagt ist das Umlageverfahren dann überlegen, wenn das Lohnwachstum grösser ist als der Zins. Im umgekehrten Fall ist das Kapitaldeckungsverfahren leistungsfähiger.

Die Verzinsung der Vorsorgeguthaben ist von der Risikofähigkeit der Vorsorgeeinrichtung abhängig. Am schlechtesten schneiden die Lebensversicherungen ab, weil sie für den Einzelfall individuell weitgehende Garantien übernehmen. Pensionskassen, in denen eine grössere Zahl von Berufstätigen solidarisch versichert ist, können das Kapitalmarktrisiko auf das Kollektiv verteilen. Dies führt zu deutlich höheren Renten.

Ein Vergleich über die letzten 25 Jahre zeigt, dass bereits vor der Finanzkrise das Lohnwachstum etwas höher war als der „risikolose“ Zinssatz (Rendite 1-jähriger Bundesobligationen). Um höhere Renditen zu erwirtschaften, müssen deshalb auch höhere Risiken eingegangen werden können.⁴ Schätzungen zeigen, dass die Renditeerwartungen für die Pensionskassen bei rund 2.3 Prozent liegen dürften. Viel schlechter schaut es bei den Lebensversicherern mit Renditeerwartungen von 0.7 Prozent aus.⁵ Das ist deutlich weniger als das voraussichtliche, trendmässige Nominallohnwachstum von 1.5 bis 2.5 Prozent. Mindestens das Vorsorgesparen über Lebensversicherungen ist daher - volkswirtschaftlich gesehen - dem Umlageverfahren eindeutig unterlegen.

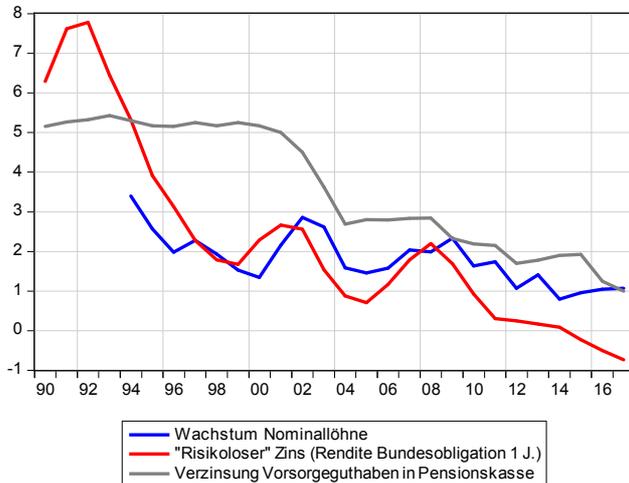
³ Lampart, D. und D. Kopp (2012): Berufliche Vorsorge I - Rendite: Ursachen, Zusammenhänge und Perspektiven, SGB-Dossier Nr. 83.

⁴ Seiler Zimmermann, Y und H. Zimmermann (2017): Die kapitalgedeckte Vorsorge im Tiefzinsumfeld, in: Die Volkswirtschaft 6/2017.

⁵ Baumann, R. (2017): Fokus Technischer Zinssatz. Referat an der PK-Netz Tagung 2017.

Zinsen und Nominallöhne

(gleitendes 3-Jahresmittel, in Prozent)



Quelle: BFS, Seco, SNB, Berechnungen SGB

3. Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen und Forderungen

Mit dem Aufschwung müssen die durch die Krise verursachten Probleme der Berufstätigen in der Schweiz gelöst werden. Erwerbslosigkeit und Unterbeschäftigung müssen sinken. Das Ziel ist die Vollbeschäftigung zu guten Arbeitsbedingungen:

- Die Geldpolitik muss aktiv dafür sorgen, dass der Franken fair bewertet ist. Gegenüber dem Euro bedeutet das ein Wechselkurs zwischen 1.25 und 1.35 Fr./Euro.
- Die Arbeitszeiten in den Firmen müssen sinken. Der unmittelbare Referenzwert ist die 40h-Woche.
- Mit der neuen Stellenmeldepflicht verbessern sich die Chancen für Arbeitslose, rascher eine gute Stelle zu finden. Bund und Kantone müssen sie dabei unterstützen. Die Anwendung von Zwang („Zuweisungen“) hätte hingegen demotivierende und negative Wirkungen für alle Beteiligten (Stellensuchende, RAV und Arbeitgeber).
- Der Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» von Männern und Frauen muss 37 Jahre nach der Verankerung in der Verfassung endlich effektiv durchgesetzt werden. Freiwilligkeit hat nicht zum Ziel geführt. Das Parlament muss in der laufenden Revision des Gleichstellungsgesetzes weitergehen als der Bundesrat vorgeschlagen hat und verbindliche Massnahmen beschliessen, die auch durchgesetzt werden können.

Bei der Altersvorsorge müssen die Renten gesichert werden. Besonders bedenklich ist der Rentenrückgang in der 2. Säule – auch weil die Leistungsfähigkeit des Kapitaldeckungsverfahrens gesunken ist:

- 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.

- Angesichts der ökonomischen Rahmenbedingungen in der 2. Säule –insbesondere bei den Lebensversicherungen – braucht es eine Stärkung der Umlagekomponente in der Altersvorsorge.
- Die Einnahmen der SNB aus den Negativzinsen sollen an die 2. Säule ausgeschüttet werden (Verteilung über den Sicherheitsfonds). Die AHV muss von den Negativzinsen ausgenommen werden. Insbesondere darf die Schweizerische Nationalbank SNB dem AHV-Fonds (Compenswiss) keine Negativzinsen belasten