

Lausanne, 4. Februar 2016

Hegibachstrasse 47 | Postfach | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

Altersvorsorge: Demografie verlangt strukturelle Reform

Auch bei den Sozialversicherungen steht die Schweiz vor grossen Herausforderungen. Finanzieren heute noch gut 3,5 Erwerbstätige eine AHV-Rente, werden 2045 demografiebedingt gerade noch zwei Aktive für eine AHV-Rente aufkommen. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung müssen die Renten zudem über eine längere Zeitspanne ausbezahlt werden. Angesichts dieser demografischen Umwälzungen fordert die Wirtschaft geschlossen eine strukturelle Reform unseres Rentensystems. «Dabei ist es uns ein Anliegen, die Renten zu sichern – nach dem Grundsatz: Rentenniveau halten, aber nicht ausbauen», erklärt SAV-Vizepräsident Jean-Marc Probst mit Nachdruck. Entsprechend reicht eine moderate Zusatzfinanzierung von 0,6 Mehrwertsteuer-Prozenten für die AHV (rechtlich gekoppelt an das Referenz-Rentenalter 65/65) und von rund 0,4 Lohnprozenten für Kompensationsmassnahmen in der beruflichen Vorsorge. Darüber hinaus muss zwingend eine Stabilisierungsregel nach dem Modell des SAV eingeführt werden. Nicht zuletzt muss die Reform rasch – per 1. Januar 2018 – umgesetzt werden. Einerseits lassen sich so unnötige Umstellungskosten in der Mehrwertsteuer verhindern, andererseits braucht unser Land dringend eine Lösung zur Sicherung der gegenwärtigen Renten.

Mehr Gewicht in der Westschweiz

Zu all diesen Kernthemen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands werden in den kommenden Monaten an den Urnen und im Parlament weitreichende Entscheidungen getroffen. Aufgrund dieser Konstellation hat der SAV seine Aktivitäten auch und gerade in der Romandie verstärkt. Über die seit gut einem Jahr aktive «Antenne romande» und mit dem neu gewählten Vizepräsidenten ist es gelungen, den Arbeitgebern in der Romandie mehr Gehör bei Politikern und Bürgern zu verschaffen.

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Weitere Auskünfte:

- Jean-Marc Probst, Vizepräsident, Tel. +41 (0)44 421 17 34, probst@arbeitgeber.ch
- Marco Taddei, Verantwortlicher «Antenne romande», Mobile +41 (0)79 776 80 67, taddei@arbeitgeber.ch

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 1,8 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Zur Zukunftssicherung verfügt der Verband über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Geführt wird der SAV von Direktor Roland A. Müller, präsidiert von Valentin Vogt.

Medienkonferenz vom 4. Februar 2016

Es gilt das gesprochene Wort

Die demografischen Herausforderungen verlangen eine strukturelle Altersvorsorge-Reform

Jean-Marc Probst, Vizepräsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Wissen Sie, wie viele Rentnerinnen und Rentner 2045 in der Schweiz leben werden? Knapp 3 Millionen – fast doppelt so viele wie heute. Gleichzeitig erhöht sich die Geburtenrate bis 2045 nur unwesentlich, nämlich um 0,08 Kinder. In 30 Jahren werden somit gerade noch zwei Erwerbstätige für eine AHV-Rente aufkommen. Bei der Einführung der AHV betrug dieses Verhältnis noch 6 zu 1. Und weil wir immer länger leben, müssen nicht zuletzt auch die Renten immer länger ausbezahlt werden. Ohne Gegenmassnahmen wird ab 2030 in der AHV-Kasse ein Loch von jährlich 7,5 Milliarden Franken klaffen. Ohne Gegenmassnahmen bleibt auch die Situation in der beruflichen Vorsorge angespannt. Zumal die Finanzmärkte immer schmalere Renditen abwerfen und der «dritte Beitragszahler» entsprechend schwächelt. Sie sehen: Die demografischen Herausforderungen für unser Rentensystem sind immens.

Auch wenn die demografischen Aussichten wenig rosig sind: Es ist dem Schweizerischen Arbeitgeberverband ein Anliegen, das heutige Rentenniveau zu sichern. Er fordert deshalb eine rasche Reform unseres Altersvorsorge-Systems. Die Reform muss freilich so ausgestaltet sein, dass sie für Wirtschaft und Gesellschaft tragbar ist. Sprich: Die zusätzlichen finanziellen Mittel für unsere Altersvorsorge müssen moderat ausfallen. Die Reform darf nicht zu einem Wachstumskiller mutieren. Umso mehr, als die demografische Alterung den Mangel an Arbeitskräften verstärkt. Jede unbesetzte Stelle und jeder fehlende Job vergrössern das Finanzierungsproblem in unserem beitragsfinanzierten Rentensystem.

Die Reformmodelle von Bundesrat und Ständerat tappen just in diese Falle. Beide setzen unser Wachstum aufs Spiel. Denn beide haben für die demografischen Herausforderungen keine *strukturelle* Lösung parat. Während der Bundesrat das demografische Problem mit einer enormen Zusatzfinanzierung von gegen 14 Milliarden Franken pro Jahr übertünchen will, strebt der Ständerat einen unverantwortlichen Leistungsausbau in der AHV an. Wir erinnern uns: Künftig sollen laut Ständerat alle Neurentner 70 Franken mehr «AHV» erhalten, zudem soll der Plafond für Neurentner-Ehepaare auf 155 Prozent erhöht werden. Unverantwortlich ist der AHV-Ausbau deswegen, weil damit zusätzliche, noch dazu unkontrollierbare Kosten ausgelöst werden. Allein zwischen 2030 und 2035 schnellen die Mehrkosten aufgrund der demografischen Dynamik von 1,4 Milliarden Franken auf 2,1 Milliarden hinauf. Mit der Anhebung des Referenz-Rentenalters auf 65/65 spart der Ständerat jedoch bloss 1,2 Milliarden Franken ein.

Damit wird klar: Sowohl das bundesrätliche als auch das ständerätliche Modell sind ungeeignet, um die strukturellen Probleme in der AHV zu lösen. Einmal wird das Problem verschleiert, einmal wird es sogar verschärft.

Besser sieht es in der beruflichen Vorsorge aus. Bundesrat und Ständerat liegen richtig, wenn sie den Umwandlungssatz in der beruflichen Vorsorge von 6,8 auf 6,0 Prozent senken wollen. Falsch ist hingegen, dass der Bundesrat die Reduktion des Umwandlungssatzes nicht nur kompensieren will, sondern dabei auch gleich einen milliardenhohen Leistungsausbau anstrebt. Der Arbeitgeberverband unterstützt hier deshalb das Modell des Ständerats, das mit seiner eigenen Lösung nahezu identisch ist.

Mit Blick auf die Stabilisierungsregel für die AHV müssen sich Bundesrat und Ständerat allerdings erneut Kritik gefallen lassen. Der Bundesrat würde ein neuerliches finanzielles Abdriften der AHV zwar automatisch, jedoch einzig finanziell und auf Kosten eines Rentenabbaus auffangen. Arbeitgeber und

Arbeitnehmer käme das teuer zu stehen: nämlich 1 Lohnprozent beziehungsweise 4,5 Milliarden Franken. Und die Rentner? Sie erhielten 5 Prozent weniger. Der Ständerat wiederum sieht von einem Automatismus ab und beschränkt sich auf eine politische Lösung: Sollte die AHV in finanzielle Schwierigkeiten geraten, so müssen Bundesrat und Parlament Massnahmen zur Stabilisierung der AHV entwickeln. Die Wirksamkeit einer solchen, rein politischen Stabilisierungsregel ist aber fraglich.

Wie sieht nun aber eine effektive und für Wirtschaft und Gesellschaft dennoch verträgliche Reform der Altersvorsorge aus? Der Arbeitgeberverband hat ein Modell entwickelt, das unsere Renten mit einer moderaten Zusatzfinanzierung sichert. Zwei Grundsätze sind dabei zentral. Erstens: Die demografischen beziehungsweise strukturellen Herausforderungen verlangen eine strukturelle Lösung. Zweitens: Das Rentenniveau wird gehalten, aber nicht ausgebaut.

Konkret sieht unser Reformplan für die AHV folgendermassen aus: Für beide Geschlechter gilt ein Referenz-Rentenalter von 65 Jahren; daran gekoppelt ist eine moderate Zusatzfinanzierung von 0,6 Mehrwertsteuer-Prozenten; zudem soll die Rente künftig flexibel zwischen 62 und 70 Jahren bezogen werden können. Für die berufliche Vorsorge haben wir folgende Lösung entwickelt: Der Umwandlungssatz wird auf 6,0 Prozent gesenkt; die Reduktion wird über eine moderate Anpassung der Beitragssätze, einen früheren Beginn des Sparprozesses und eine Senkung des Koordinationsabzugs ausgeglichen; für die Übergangsgeneration (ab 55 Jahren) werden zusätzliche Kompensationsmassnahmen ergriffen; so dann wird der Koordinationsabzug an den Beschäftigungsgrad gebunden.

Mit Blick auf die Senkung des Umwandlungssatzes auf 6,0 Prozent gilt es festzuhalten, dass unser Modell – analog zum Ansatz des Ständerats – die Reduktion hinlänglich kompensiert. Das Modell der Arbeitgeber birgt zudem weitere Vorteile: Erstens wird bei tieferen Einkommen der reduzierte Umwandlungssatz vollständig ausgeglichen, zweitens stellt die Koppelung des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad Teilzeit-Beschäftigte deutlich besser und drittens steigen die Renten langfristig bei sämtlichen Einkommenskonstellationen sogar leicht an. Und das alles, ohne dass die Erwerbstätigen übermässig belastet würden.

Unverzichtbar ist last but not least eine griffige Stabilisierungsregel für die AHV, sollte diese erneut in finanzielle Schieflage geraten. In einer ersten Phase müssten Bundesrat und Parlament Massnahmen ergreifen, um die AHV vor einem neuerlichen Defizit zu bewahren. Gelingt dies nicht, würde – automatisch – das Referenz-Rentenalter schrittweise um maximal 24 Monate angehoben; gleichzeitig würde die Mehrwertsteuer um 0,4 Prozentpunkte erhöht.

Mit unserer Stabilisierungsregel geben wir eine *strukturelle* Antwort auf die demografischen Herausforderungen. Lassen Sie mich zudem betonen: Das Referenz-Rentenalter würde im Rahmen unserer Stabilisierungsregel – selbst wenn der Automatismus griffe – bloss in kleinen Schritten erhöht. Ausgehend von den Projektionen des Bundesamts für Sozialversicherungen würde das Referenz-Rentenalter frühestens 2031/2032 um die ersten vier Monate angehoben. 2035 läge es bei rund 66 Jahren.

Ich möchte zum Schluss einen weiteren wichtigen Punkt im Rahmen der «Altersvorsorge 2020» ansprechen: den Zeitrahmen. Die Reform muss rasch – per 1. Januar 2018 – umgesetzt werden. Das hat zwei Gründe. Erstens muss die Mehrwertsteuer so nur einmal angepasst werden – Ende 2017 läuft nämlich bereits die befristete Zusatzfinanzierung der Invalidenversicherung via Mehrwertsteuer aus. Und durch eine effiziente Anpassung des Mehrwertsteuer-Satzes bleiben Wirtschaft und Konsumenten mehrere hundert Millionen Franken Umstellungskosten erspart. Zweitens tickt die demografische Uhr. Es ist deshalb höchste Zeit, dass sich unser Land auf eine langfristige Lösung zur Sicherung der heutigen Renten einigt.

Medienkonferenz vom 4. Februar 2016

Es gilt das gesprochene Wort

Die Schutzklausel – Das Modell für eine wirtschaftsfreundliche Umsetzung

Guillaume Barazzone, Nationalrat und frei gewähltes Mitglied SAV-Vorstandsausschuss

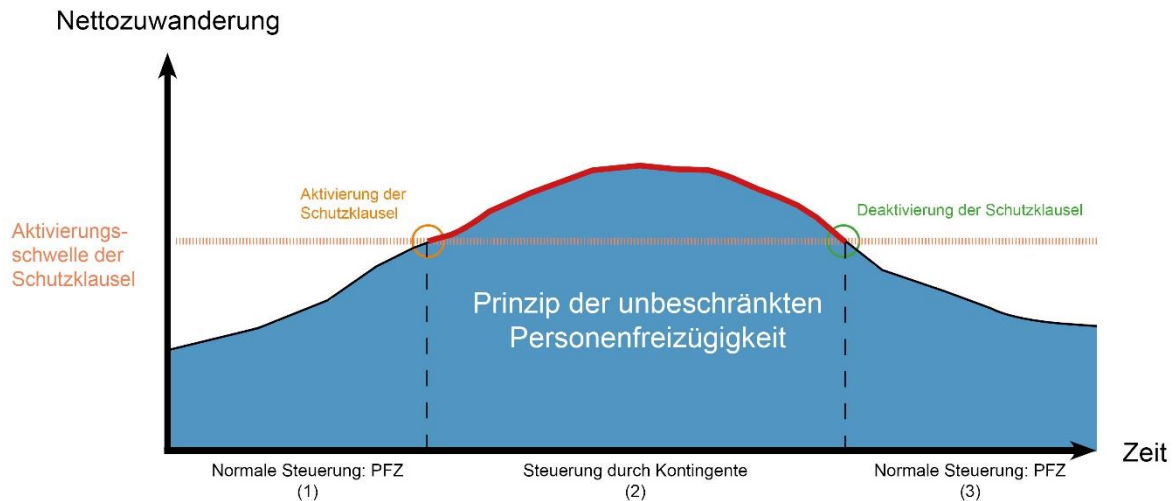
Für die exportstarke Schweiz ist der gesicherte Zugang zu den Märkten im Ausland essenziell. Er brachte unserem Land nicht nur einen intensivierten Handel, sondern auch wichtige Forschungsprojekte, Wettbewerbsfähigkeit, Wohlstand, Arbeitsplätze – und infolgedessen auch mehr Zuwanderung. Darum ist die Situation, in die sich die Schweiz mit der Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative manövriert hat, wahrlich knifflig. Die Quadratur des Zirkels ist inzwischen allen bekannt. Die Wirtschaft erachtet die Zuhilfenahme einer permanenten Schutzklausel als einzigen gangbaren Weg. Mit diesem Instrument können einerseits die Zuwanderungsströme im Sinn und Geist der Initianten gesteuert und andererseits die bilateralen Verträge aufrechterhalten werden. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) beschäftigt sich intensiv und im Detail mit der Auswirkungen einer solchen Schutzklausel auf den Arbeitsmarkt.

Wie die Dachverbände der Wirtschaft mehrfach angekündigt haben, hat die Wirtschaft in Bezug auf die Umsetzung zwei Ziele: Sie muss erstens wirtschaftsverträglich sein und darf zweitens die Weiterführung des bilateralen Wegs nicht gefährden. Diese Forderung ist nicht aus der Luft gegriffen, sondern entspricht dem Verfassungsartikel.

Um die genannten Ziele «Wirtschaftsverträglichkeit» und «Erhaltung des bilateralen Wegs» erreichen zu können, haben wir am 8. Januar 2015 erstmals unsere Idee einer Schutzklausel präsentiert. Die zahlreichen Gespräche mit unseren Mitgliedern, aber auch mit Politikerinnen und Politikern seit der Medienkonferenz vor fast genau einem Jahr haben gezeigt, dass die Unterstützung für das Modell enorm gross ist. Wir haben daher unseren Ansatz verfeinert. Grösstmögliche Einigkeit in diesem schwierigen Thema ist für unseren Verband von grosser Bedeutung.

Schutzklauseln sind auch innerhalb der EU bekannt und bewährt. Ein Ansatz mit diesem Prinzip gibt keine Garantie auf Erfolg, ist aber auf jeden Fall aussichtsreicher als eine strikte Umsetzung mit Kontingenten. Lassen Sie mich an dieser Stelle den Mechanismus im Grundsatz anhand einer Grafik vorstellen. Es handelt sich um eine schematische Darstellung. Der Bundesrat wird in seiner Botschaft im März dann das genaue Modell präsentieren.

Auf der Grafik sehen sie nun einen möglichen Verlauf der Migrationssteuerung. Unter normalen Bedingungen gilt für EU-/EFTA-Bürger die volle Personenfreizügigkeit. Der Bund prüft unter Einbezug der Zuwanderungskommission regelmässig, wann die Zuwanderung eine kritische Höhe erreicht. Kommt die Kommission zum Schluss, dass die Zuwanderung das übliche Mass sprengt, legt sie das Niveau für das Auslösen der Schutzklausel fest. Danach steuern Bund und Kantone die Zuwanderung eigenständig. Der Arbeitgeberverband fordert, dass die Sozialpartner Einsitz nehmen in die zu bildende Zuwanderungskommission, die ihrerseits die Schutzklausel festlegt und die Steuerung der Kontingente regelt. Sobald sich die Lage entspannt hat, gilt wieder die normale Personenfreizügigkeit.



Der eben beschriebene Mechanismus gilt für EU-/EFTA-Bürger. Für Arbeitskräfte aus Drittstaaten soll das aktuelle Kontingentsystem beibehalten werden. Wir sprechen also weiterhin von einem dualen System. Im Sinne einer pragmatischen Lösung und auch aufgrund der unterschiedlichen Situation in den einzelnen Grenzregionen müssen Grenzgänger von Kontingenten auf Bundesebene ausgenommen werden, wogegen für einzelne Kantone Sonderregelungen ausserhalb des Schutzklausel-Mechanismus erlassen werden können. Ebenso sollen Kurzaufenthalter bis zu einem Jahr nicht unter die Kontingentierung fallen. Auch hier schiesst der Bundesrat mit seinem bisherigen Vorschlag weit über das Ziel hinaus, indem er die Regelung viel strikter auslegt als im Verfassungsartikel gefordert.

Nach welchen Kriterien sollen die Kontingente, wenn sie denn angerufen werden müssen, definiert und verteilt werden? Der Arbeitgeberverband hat hierzu grundsätzliche Parameter definiert. Weiter fordern wir effiziente Verwaltungsverfahren, Rechtssicherheit und Planbarkeit für die Unternehmen. In diesem Zusammenhang sind eine klar definierte Übergangsfrist und eine frühzeitige Information seitens der Behörden wichtig, um eine Schockwirkung auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden. Die effektive Verteilung der Kontingente soll regional in Zusammenarbeit mit den Kantonen abgewickelt werden, weshalb diesen eine zentrale Rolle zukommt. Zu guter Letzt, und auch das ist aus gesamtwirtschaftlicher Sicht wichtig, braucht es eine pragmatische Umsetzung des Inländervorrangs. Die in die Vernehmlassung geschickte Variante, wonach der Inländervorrang bei der Festlegung der maximalen Zuwanderung zu berücksichtigen ist, findet unsere Zustimmung. Bei der Festlegung der Kontingente für hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten fordern die Arbeitgeber eine weniger restriktive Anwendung als bisher, zumal diese Kategorie gemessen an der gesamten Zuwanderung in die Schweiz nicht ins Gewicht fällt.

Lassen Sie mich zum Schluss nochmals betonen, dass das Ziel nach wie vor sein muss, eine Schutzklausel im besten Fall gar nie anzurufen, weil mittels innenpolitischer Massnahmen die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften und damit die Zuwanderung automatisch gedrosselt werden können.

Medienkonferenz vom 4. Februar 2016

Es gilt das gesprochene Wort

Neue flankierende Massnahmen gefährden die Flexibilität des Arbeitsmarkts

Pierre-André Michoud, Mitglied Vorstandsausschuss Schweizerischer Arbeitgeberverband

Bekanntlich gab die Schweizerische Nationalbank vor gut einem Jahr den Mindestkurs zum Euro auf, was eine schlagartige und massive Aufwertung des Frankens zur Folge hatte. Mittlerweile sind die Folgen für die hiesige Wirtschaft deutlich sichtbar geworden. Als wäre dem nicht genug, wurden im Verlauf des letzten Jahres weitere Eingriffe in den Schweizer Arbeitsmarkt lanciert. Man denke an Quotenforderungen, staatliche Lohnkontrollen oder einen weiteren materiellen Ausbau der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit. All diese gewerkschaftlichen Begehrlichkeiten würden die wegen des Frankenschocks besonders geforderte Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft nochmals empfindlich schwächen und die Rahmenbedingungen für die Arbeitgeber und ihre Unternehmen weiter verschlechtern.

Lassen Sie mich nun ausführlicher auf eine derzeit besonders virulente Bedrohung für den liberalen und flexiblen Arbeitsmarkt zu sprechen kommen: den Ausbau der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit (FlaM). Die bisherigen Massnahmen haben sich in der Vergangenheit bewährt, um Fälle der Missachtung der schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen durch ausländische oder Schweizer Arbeitgeber entweder zu verhindern oder erfolgreich zu bekämpfen. Das zeigen beispielsweise die jährlichen Kontrollergebnisse der Vollzugsorgane, die das Staatssekretariat für Wirtschaft jeweils im sogenannten FlaM-Bericht veröffentlicht. Die FlaM haben deshalb weiterhin ihre Berechtigung, unter der Voraussetzung – und davon gehen die Arbeitgeber aus –, dass die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU Bestand hat.

Keinen begründbaren Bedarf gibt es hingegen für zusätzliche flankierende Massnahmen. Allzu gerne pflegen die Gewerkschaften eine Empörung-Rhetorik und bemühen öffentlichkeitswirksame Begriffe wie «Missbrauch» und «Lohndumping». Damit schüren sie in der Bevölkerung latent vorhandene Befürchtungen, ausländische Arbeitskräfte würden das bestehende Schutzniveau unterlaufen und dadurch inländische Arbeitskräfte verdrängen. Die Realität spricht jedoch eine andere Sprache. So zeigt zum Beispiel eine Studie der Universität der italienischen Schweiz zu den Auswirkungen des Grenzängeraufkommens auf die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit im Tessin: Selbst in einem Grenzkanton sind Befürchtungen unbegründet, Schweizer Erwerbstätige würden systematisch durch ausländische Arbeitskräfte ersetzt. Vielmehr ist es gemäss den Studienautoren so, dass die Tessiner Unternehmen hauptsächlich deshalb ausländische Arbeitskräfte anstellen, weil sie den gesuchten Qualifikationen besser entsprechen beziehungsweise weil diese Qualifikationen im Tessin nicht verfügbar sind. Der Bund muss mit Informationskampagnen den falschen Vorstellungen in der Bevölkerung entgegentreten und diese über die tatsächlichen Verhältnisse aufklären.

Zusätzliche flankierende Massnahmen stiessen denn auch – abgesehen von einer Bussenerhöhung für fehlbare Arbeitgeber, die auch der Schweizerische Arbeitgeberverband mitträgt – bereits in früheren Vernehmlassungen auf Ablehnung. Auch die grosse Mehrheit der Westschweizer Wirtschaftsverbände spricht sich gegen diese Massnahmen aus. Solche Massnahmen kämen einer weiteren Regulierung des Arbeitsmarkts gleich, die in keinem Verhältnis steht zum Ausmass der damit zu bekämpfenden Missbrauchsfälle.

Gleiches gilt auch für den von Arbeitnehmerseite unlängst geforderten flächendeckenden Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte. Anhand dieses Beispiels lässt sich wunderbar aufzeigen, wie die Gewerkschaften mit ihrem Ruf nach weitergehendem Schutz letztlich ihrer eigenen Klientel einen Bärendienst erweisen, in diesem Fall den älteren Stellensuchenden. Denn für den Arbeitgeber stellt es ein erhöhtes Risiko dar, eine Person einzustellen, die er in der Not nicht entlassen könnte. Natürlich ist das ein Schritt, den kein Unternehmer gerne tut. Wenn aber plötzlich unvorhersehbare Schwierigkeiten auf das Unternehmen zukommen – das beste Beispiel ist der Frankenschock vor gut einem Jahr – oder ein Angestellter trotz mehrfacher Intervention die geforderte Leistung nicht erbringt, muss der Arbeitgeber reagieren können. Ansonsten gerät er unter Umständen in existenzielle Nöte, was im schlimmsten Fall sämtliche seiner Arbeitsplätze kostet.

Ein materieller Ausbau der FlaM lässt sich weder qualitativ noch quantitativ rechtfertigen: Es ist unklar, inwiefern die geforderten Instrumente sich überhaupt zur Bekämpfung zuwanderungsabhängiger, missbräuchlicher und wiederholter Lohnunterbietungen eignen. Es fehlt aber auch die Gewissheit über die tatsächliche Anzahl relevanter Missbrauchsfälle. Neue Massnahmen dürfen nicht bloss um ihrer selbst willen eingeführt werden. Stattdessen muss das bestehende Instrumentarium im Vollzug verbessert werden. Das bedeutet, die Kontrollorgane zu professionalisieren und die geltenden Vorschriften noch konsequenter anzuwenden. Damit können zum einen Missbräuche effizient verhindert bzw. bekämpft werden. Zum anderen stellen wir mit einem sinnvollen Schutzniveau ohne unnötige zusätzliche Kontrollen die Weichen für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft, die auch in Zukunft in der Lage ist, attraktive Arbeitsplätze mit optimalen Arbeitsbedingungen anzubieten.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

POSITIONSPAPIER REFORM «ALTERSVORSORGE 2020»

Die demografische Alterung in der Schweiz stellt unser Rentensystem vor grosse Herausforderungen. Um das heutige Rentenniveau zu sichern, braucht es deshalb rasch eine strukturelle Reform der Altersvorsorge. Die Reform muss für Wirtschaft und Gesellschaft aber verkraftbar sein.

- Die Schweiz steht vor grossen demografischen Herausforderungen. Es braucht deshalb eine strukturelle Reform unseres Rentensystems.
- Für die Reform muss folgender Grundsatz gelten: Rentenniveau halten, aber nicht ausbauen.
- Entsprechend reicht eine moderate Zusatzfinanzierung von 0,6 Mehrwertsteuer-
Prozenten für die AHV (rechtlich gekoppelt an das Referenz-Rentenalter 65/65)
und rund 0,4 Lohnprozenten für Kompensationsmassnahmen in der beruflichen
Vorsorge.
- Als strukturelle Antwort auf die demografische Alterung muss für die AHV zwin-
gend eine Stabilisierungsregel nach dem Modell des Arbeitgeberverbands einge-
führt werden.
- Die Reform muss rasch – per 1. Januar 2018 – umgesetzt werden.

AUSGANGSLAGE

Die Schweizer Bevölkerung wird immer älter. Immer mehr Rentner stehen immer weniger Erwerbstätigen gegenüber. Finanzierten 1948, bei der Einführung der AHV, noch sechs Aktive eine AHV-Rente, so werden 2045 gerade noch zwei Erwerbstätige für eine AHV-Rente aufkommen. Die Zahl der Rentner wird sich in den kommenden 30 Jahren nahezu verdoppeln – von heute 1,5 Millionen auf 2,7 Millionen. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung müssen die Renten zudem immer länger ausbezahlt werden. Während die Schweizer und Schweizerinnen 1948 im Alter von 65 durchschnittlich noch 12 (Männer) bzw. 14 (Frauen) Jahre lebten, beträgt die durchschnittliche Lebenserwartung von 65-Jährigen heute 19 bzw. 22 Jahre – Tendenz steigend. Ohne Gegenmassnahmen wird 2030 in der AHV-Kasse ein Loch von 7,5 Milliarden Franken klaffen. In der beruflichen Vorsorge ist die Situation ebenfalls angespannt. Das individuell angesparte Kapital muss länger reichen als früher. Gleichzeitig werfen die Finanzmärkte immer geringere Renditen ab, der «dritte Beitragszahler» schwächelt.

Um das heutige Rentenniveau zu sichern, bedarf es deshalb einer raschen Reform unseres Rentensystems. Der Arbeitgeberverband unterstützt das bestehende Leistungsziel und ist bereit, eine entsprechende Reform mitzutragen. Diese muss jedoch so ausgestaltet sein, dass die damit verbundene Mehrbelastung für Wirtschaft und Gesellschaft massvoll ausfällt. Umso mehr, als die demografische Alterung den Mangel an Arbeitskräften verstärkt und jede unbesetzte Stelle der AHV Lohnbeiträge entzieht. Die Reform der Altersvorsorge darf sich nicht zu einem Wachstumskiller entwickeln. Verringert sich das Wachstum, verschärft sich auch das Finanzierungsproblem in unserem beitragsfinanzierten Rentensystem.

STAND DER REFORM

Der Bundesrat nimmt im Rahmen seiner Altersvorsorge-Reform eine Gesamtschau vor und will die erste und die zweite Säule gemeinsam reformieren. Die bundesrätliche Vorlage wird hauptsächlich über eine Zusatzfinanzierung von jährlich rund 14 Milliarden Franken abgewickelt (Stand 2030) – leistungsseitig nimmt der Bundesrat kaum Anpassungen vor. Die Festsetzung des Referenz-Rentenalters bei 65 Jahren für beide Geschlechter ist eine der wenigen Sparmassnahmen (Spareffekt: 1,2 Milliarden). Das Verhältnis zwischen Zusatzfinanzierung und Leistungskorrekturen liegt denn auch bei rund 9 zu 1. In der beruflichen Vorsorge will der Bundesrat den Umwandlungssatz von 6,8 auf 6,0 Prozent senken. Zugleich strebt er über die Kompensation dieser Reduktion hinaus einen Leistungsausbau zum Preis von rund 1,6 Milliarden Franken an. Finanziert wird die bundesrätliche Reform über 1,5 Mehrwertsteuer-Prozente (AHV-Finanzierung) und rund 0,8 Lohnprozente (Kompensation und Ausbau berufliche Vorsorge). Ein weiteres Lohnprozent fliesst in eine Stabilisierungsregel, die automatisch greift, sollte die AHV erneut in finanzielle Schieflage geraten.

Als Erstrat entschied sich der Ständerat für einen Leistungsausbau in der AHV – der augenfälligste Unterschied zur Vorlage des Bundesrats. Künftig sollen alle Neurentner monatlich 70 Franken mehr Rente erhalten, zudem soll der Plafond für Neurentner-Ehepaare von 150 auf 155 Prozent erhöht werden. Der Ständerat löst damit per 2030 zusätzliche Kosten von 1,4 Milliarden Franken aus. Die demografische Alterung dynamisiert die Kosten weiter: Bereits 2035 schlägt der AHV-Ausbau mit 2,1 Milliarden zu Buche. Die Frage, wie dieses dynamische Kostenwachstum finanziert werden soll, lässt der Ständerat offen. Den Ausgaben stehen Einsparungen von bloss 1,2 Milliarden durch die Anhebung des Referenz-Rentenalters auf 65/65 gegenüber. Analog zum Bundesrat will der Ständerat zudem den Umwandlungssatz in der beruflichen Vorsorge von 6,8 auf 6,0 Prozent reduzieren. Die Kompensationsmassnahmen für die Übergangsgeneration sollen ab 50 Jahren greifen (Bundesrat: 40 Jahre). Finanziert wird die vom Ständerat angepasste Reform über 1 Mehrwertsteuer-Prozent (AHV-Finanzierung), 0,3 Lohnprozente (AHV-Ausbau bis 1,4 Milliarden Franken) und 0,4 Lohnprozente (Kompensation berufliche Vorsorge). In absoluten Zahlen beläuft sich die Zusatzfinanzierung beim Ständerat auf 7,2 Milliarden Franken, die Einsparungen betragen 1,2 Milliarden. Die Reform des Ständerats ist allerdings nur bis 2030 angelegt (Bundesrat und Arbeitgeberverband: 2035) und deckt somit nicht die ganze Phase des stärksten Babyboom-Effekts ab. 2035 beträgt die Finanzierungslücke im Modell des Ständerats deshalb bereits wieder gegen 6 Milliarden Franken. Last but not least verzichtet der Ständerat im Unterschied zum Bundesrat auf eine automatische Stabilisierungsregel, er beschränkt sich auf einen politischen Handlungsauftrag.

BEURTEILUNG DES ZWISCHENSTANDS

Mit Blick auf die Reformmassnahmen in der AHV lehnt der Arbeitgeberverband sowohl den Vorschlag des Bundesrats als auch das Modell des Ständerats ab. Weder die massive Zusatzfinanzierung des Bundesrats von rund 14 Milliarden Franken pro Jahr noch der AHV-Leistungsausbau des Ständerats mit seinen dynamischen Kostenfolgen sind für Wirtschaft und Gesellschaft tragbar. Beide Modelle riskieren zu einem Wachstumskiller zu mutieren – Gift für unser beitragsfinanziertes Rentensystem. Entsprechend torpedieren die Modelle die Sicherung des heutigen Rentenniveaus, die ursprüngliche Idee der «Altersvorsorge 2020». Für die demografischen Herausforderungen haben Bundesrat und Ständerat demnach keine *strukturelle* Lösung erarbeitet. Während der Bundesrat das strukturelle Problem in der AHV verschleiern, verschärft es der Ständerat mit seinem Leistungsausbau sogar noch. Die Initiative «AHVplus» des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes wäre indes noch schädlicher als der ständerätliche AHV-Ausbau: «AHVplus» würde das demografiebedingte Defizit in der AHV per 2030 um satte 5,5 Milliarden auf 13 Milliarden Franken vergrössern. Die schrittweise Erhöhung des Referenz-Rentenalters über 65 Jahre hinaus als zielführende, weil strukturelle Massnahme lehnen dagegen beide Gremien ab. Entsprechend zu hoch fällt mit 1,5 Prozentpunkten (Bundesrat) bzw. 1 Prozentpunkt (Ständerat) die vorgeschlagene Anhebung der Mehrwertsteuer aus. Die Lösung der Arbeitgeber zeigt, dass eine Mehrwertsteuer-Erhöhung um 0,6 Prozentpunkte gekoppelt an ein Referenz-Rentenalter von 65/65 ausreicht, um das aktuelle Rentenniveau bis mindestens 2030 zu sichern.

Bundesrat und Ständerat liegen hingegen richtig, wenn sie den Umwandlungssatz in der beruflichen Vorsorge auf 6,0 Prozent senken wollen. Dass der Bundesrat die Reduktion des Umwandlungssatzes nicht nur kompensieren will, sondern dabei auch gleich einen kostspieligen Leistungsausbau anstrebt, ist jedoch falsch. Der Arbeitgeberverband unterstützt hier deshalb das Modell des Ständerats, das mit seiner Lösung nahezu deckungsgleich ist. Die einzige Differenz besteht in der Frage, ab welchem Alter die kurzfristigen Kompensationsmassnahmen greifen sollen. Der Ständerat legt die Altersgrenze bei 50 Jahren fest, der Arbeitgeberverband bei 55 Jahren. Stellenwechsel, Wechsel der Pensionskasse und Lohnentwicklungen sind bis 55 Jahre üblich.

Bei der Stabilisierungsregel, die ein erneutes finanzielles Abdriften der AHV verhindern soll, gehen sowohl der Bundesrat als auch der Ständerat fehl. Der Bundesrat setzt zwar auf ein zweistufiges Verfahren (wird auf politischem Weg keine Lösung gefunden, greift ein Automatismus), jedoch kommt die zweite, automatische Stufe Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu teuer zu stehen: nämlich 1 Lohnprozent bzw. 4,5 Milliarden Franken. Der Ständerat wiederum sieht von einem Automatismus ab und beschränkt sich auf eine politische Lösung: Sollte die AHV in finanzielle Schwierigkeiten geraten, so müssen Bundesrat und Parlament Massnahmen zur Stabilisierung der AHV entwickeln. Die Wirksamkeit einer solchen, rein politischen Stabilisierungsregel ist aber fraglich.

LÖSUNG DER ARBEITGEBER

Der Grundsatz der vom Arbeitgeberverband ausgearbeiteten Lösung zur Altersvorsorge-Reform lautet: **Rentenniveau halten, aber nicht ausbauen.** Angesichts der demografischen Herausforderungen ist allein dieses Ziel mit hohen zusätzlichen Kosten verbunden und mithin ambitionös.

Konkret schlagen die Arbeitgeber für die **AHV** folgende Reformmassnahmen vor:

- Festsetzung des Referenz-Rentenalters bei 65 Jahren für beide Geschlechter
- Mehrwertsteuer-Erhöhung um 0,6 Prozentpunkte in zwei Schritten, rechtlich gekoppelt an das Referenz-Rentenalter 65/65
- Flexibilisierung des Rentenbezugs zwischen 62 und 70 Jahren

In der **beruflichen Vorsorge** postuliert der Arbeitgeberverband folgende Reformmassnahmen:

- Senkung des Umwandlungssatzes auf 6,0 Prozent
- Kompensationsmassnahmen für die Übergangsgeneration (ab 55 Jahren)
- Moderate Anpassung der Beitragssätze mit früherem Beginn des Sparprozesses und Senkung des Koordinationsabzugs auf das Niveau der Eintrittsschwelle (gemäss ständerätlichem Beschluss)
- Koppelung des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad

Mit Blick auf die Senkung des Umwandlungssatzes auf 6,0 Prozent gilt es festzuhalten, dass das Modell der Arbeitgeber und des Ständerats die Reduktion hinlänglich kompensiert. Bei tieferen Einkommen wird der reduzierte Umwandlungssatz im Modell des Arbeitgeberverbands ohnehin vollständig ausgeglichen; langfristig steigen die Renten bei sämtlichen Einkommenskonstellationen sogar leicht an – ohne dass die Erwerbstätigen ungebührlich belastet würden.

Gleichzeitig, jedoch unabhängig von den Reformmassnahmen für AHV und berufliche Vorsorge verlangt der Arbeitgeberverband eine griffige **Stabilisierungsregel für die AHV**:

- Fällt der AHV-Fonds unter 100 Prozent, so werden Bundesrat und Parlament beauftragt, innerhalb von vier bis fünf Jahren hinreichende Korrekturmassnahmen zu ergreifen.
- Verstreicht diese Frist ungenutzt oder fällt der AHV-Fonds unter 80 Prozent, setzt folgender Automatismus ein: Das Referenz-Rentenalter wird *schrittweise* um maximal 24 Monate angehoben, zudem wird die Mehrwertsteuer um 0,4 Prozentpunkte erhöht.

Die Stabilisierungsregel der Arbeitgeber ist eine *strukturelle* Antwort auf die demografischen Herausforderungen. Dabei gilt es festzuhalten, dass sich das Referenz-Rentenalter lediglich in kleinen Schritten erhöht. Ausgehend von den Projektionen des Bundesamts für Sozialversicherungen würde die erste Phase der Stabilisierungsregel nicht vor 2028/2029 ausgelöst. Frühestens 2031/2032 würde das Referenz-Rentenalter um die ersten vier Monate angehoben. 2035 läge es bei rund 66 Jahren. Während so das heutige Rentenniveau bis über 2030 hinaus mit verträglichen Zusatzeinnahmen gesichert werden kann, würde 2035 entweder die teure bundesrätliche Stabilisierungsregel aktiviert oder – im Modell des Ständerats – das AHV-Defizit bereits wieder gegen 6 Milliarden Franken betragen.

FORDERUNGEN DER ARBEITGEBER

- Der Arbeitgeberverband unterstützt die Reform der Altersvorsorge – aber nicht um jeden Preis. Die demografischen bzw. strukturellen Herausforderungen verlangen eine strukturelle Lösung!
- Für die Reform muss folgender Grundsatz gelten: Rentenniveau halten, aber nicht ausbauen.
- Entsprechend tragen die Arbeitgeber bloss eine moderate Zusatzfinanzierung mit: 0,6 Mehrwertsteuer-Prozente für die AHV (in zwei Schritten) und rund 0,4 Lohnprozente für die Kompensation des Umwandlungssatzes in der beruflichen Vorsorge.
- Der AHV-Leistungsausbaue des Ständerats muss rückgängig gemacht werden: die Rentenerhöhung um 70 Franken, die Anhebung des Ehepaar-Plafond auf 155 Prozent und damit die Belastung der Wirtschaft um weitere 0,3 Lohnprozente.
- Die Kompensationsmassnahmen für die Übergangsgeneration in der beruflichen Vorsorge sollen ab 55 Jahren greifen.
- Als strukturelle Antwort auf die demografische Alterung muss für die AHV zwingend eine Stabilisierungsregel nach dem Modell des Arbeitgeberverbands eingeführt werden.
- Die Reform muss rasch – per 1. Januar 2018 – umgesetzt werden.

KONTAKT

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Martin Kaiser
Ressortleiter Sozialpolitik und Mitglied der Geschäftsleitung
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
044 421 17 17 Telefon
079 517 68 26 Mobile
kaiser@arbeitgeber.ch

Zürich, 21. Januar 2016

Keine weitere «Deflexibilisierung» des Arbeitsmarktes – Forderungskatalog des SAV:

1. Die Bilateralen Verträge müssen gesichert werden. Der SAV fordert eine «FZA-nahe» Umsetzung von Art. 121a BV (MEI) unter Anwendung einer Schutzklausel.
2. Die im Bericht des Bundesrates vom 4. Juli 2012 enthaltenen Begleitmassnahmen zu Art. 121a BV betreffend Wohnraum, Raumplanung und Infrastruktur sind gezielt anzugehen und umzusetzen. Begleitmassnahmen sind konsequent ausserhalb des Arbeitsmarktes zu suchen.
3. Die von Bund und Kantonen in Auftrag gegebenen Studien und erstellten Berichte zu den Auswirkungen des Personenfreizügigkeitsabkommens auf die schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen zeigen klar, dass kein Handlungsbedarf für einen materiellen Ausbau der Flankierenden Massnahmen (FlaM) besteht. Die Schweizerische Bevölkerung muss diese Ergebnisse kennen. Dem Schüren von falschen Verdrängungsängsten muss der Bund mit Informationskampagnen entgegenreten.
4. Die Europäische Union (EU) stellt bereits jetzt immer wieder einzelne FlaM in Frage und beurteilt sie als rechtswidrig. Ein weitergehender materieller Ausbau der FlaM würde darum von der EU mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht mehr akzeptiert.
5. Der SAV steht hinter dem heutigen Schutzniveau der FlaM. Er unterstützt auch die Bemühungen des Bundesrates, mit dem bestehenden Instrumentarium die FlaM konsequent umzusetzen. Er heisst zudem den Auftrag des Bundesrates vom 12. Februar 2014 gut, im Rahmen des Umsetzungskonzeptes zu prüfen, in welcher Form die FlaM in einem Kontingentierungssystem weitergeführt werden sollen.
6. Eine weitere Deflexibilisierung verzerrt den Arbeitsmarkt zusätzlich und schwächt die Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft nochmals empfindlich. Den folgenden Angriffen auf einen funktionierenden Arbeitsmarkt muss deshalb entschieden entgegengetreten werden:
 - Die Schweiz braucht keinen zusätzlichen Ausbau des Kündigungsschutzes – weder für ältere Mitarbeitende, noch für betriebliche Personalkommissionen und schon gar nicht für Gewerkschaftsvertreter, die als «gewerkschaftliche Vertrauensleute» die betrieblichen Abläufe beeinflussen wollen.
 - Der SAV missbilligt einen Ausbau des Kündigungsschutzes für Mitarbeitende, die gewerkschaftlich initiierte Streiks unterstützen und damit vertragsbrüchig werden.
 - Der SAV wendet sich gegen Quoten jeglicher Art – für Frauen, für Ältere wie für Beeinträchtigte etc.
 - Der SAV lehnt eine «Lohnpolizei» strikt ab. Unsere Wirtschaftsverfassung kollidiert mit einer staatlichen und gewerkschaftlichen Lohnpolitik in Unternehmen. Zudem stützen sich Behauptungen im Zusammenhang mit angeblichen Diskriminierungsanteilen auf unpräzise Modellrechnungen und wacklige statistische Grundlagen.
7. Im Rahmen der Reform der Altersvorsorge besteht der SAV auf der Flexibilisierung des Rücktrittsalters.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Spitzenverbände der Wirtschaft

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Kontakte

- Fredy Greuter, Kommunikation: greuter@arbeitgeber.ch; 044 421 17 34; 079 628 56 61
- Roland A. Müller, Direktor: mueller@arbeitgeber.ch; 044 421 17 31; 079 220 52 29
- Valentin Vogt, Präsident: vogt@arbeitgeber.ch; 044 810 16 40; 079 634 12 10

Auskünfte zu Fachthemen

Ressort Arbeitsmarkt/Arbeitsrecht

Daniella Lützel Schwab: luetzel Schwab@arbeitgeber.ch; 044 421 17 36

- Arbeitskräfte (u.a. Zuwanderung, ältere Arbeitnehmer, Vereinbarkeit Beruf - Familie)
- Sozialpartnerschaft
- Lohnfragen
- Arbeitszeit
- Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz

Ressort Bildung

Jürg Zellweger: zellweger@arbeitgeber.ch; 044 421 17 30

- Volksschule
- Berufliche Grundbildung / Berufslehre
- Höhere Berufsbildung
- Weiterbildung

Ressort Sozialpolitik

Martin Kaiser: kaiser@arbeitgeber.ch; 044 421 17 35

- Altersvorsorge
- Invalidenversicherung
- Ergänzungsleistungen
- Sozialhilfe
- Arbeitslosenversicherung
- Kranken-/Unfallversicherung
- Erwerbsersatzordnung
- Familienzulagen

Ressort Internationale Arbeitgeberpolitik

Marco Taddei: taddei@arbeitgeber.ch; 021 613 36 85; 079 776 80 67

«Antenne romande»

Marco Taddei: taddei@arbeitgeber.ch; 021 613 36 85; 079 776 80 67

Internet

<http://www.arbeitgeber.ch/medien/medienkontakt/>

<http://www.arbeitgeber.ch/ueber-uns/geschaeftsstelle/>



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

ECONOMIESUISSE

Themen

- Allgemeine Wirtschaftspolitik
- Aussenwirtschaft
- Bildung (Forschung & Innovation)
- Energie & Umwelt
- Finanzen
- Infrastrukturen
- Regulatorisches
- Steuern
- Wettbewerbspolitik