

Die aktuellen arbeitgeberpolitischen Herausforderungen

Neujahrsapéro des Arbeitgeber-Verbandes Zürcher Oberland und
rechtes Seeufer

10. Januar 2024

Severin Moser, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Womit sich der Schweizerische Arbeitgeberverband aktuell schwergewichtig beschäftigt – und worüber wir heute sprechen

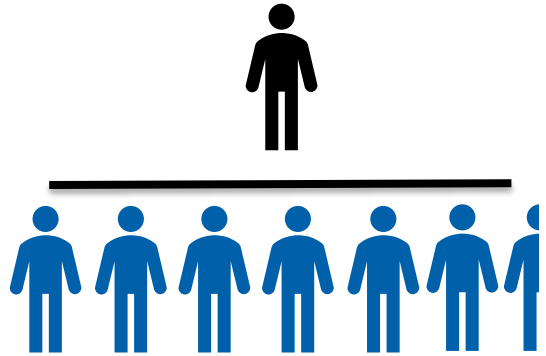
- 2024 ist ein wichtiges Jahr für **die Schweizer Altersvorsorge**: In der ersten wie in der zweiten Säule werden wichtige Weichen gestellt.
- **Arbeitskräftemangel**: Die Wirtschaft findet nicht mehr ausreichend geeignete Arbeitskräfte. Wo die wichtigen Stellschrauben gedreht werden müssen.
- Die **duale Berufsbildung**: Ein wichtiger Schweizer Erfolgsfaktor und ein Trumpf, um den uns die ganze Welt beneidet. Wir müssen ihr Sorge tragen.
- **Bilaterale III**: Die Schweizerische Eidgenossenschaft nimmt einen neuen Anlauf, um die bilateralen Verträge mit der EU weiterzuentwickeln. Der Arbeitgeberverband leistet als Sozialpartner einen konstruktiven Beitrag.



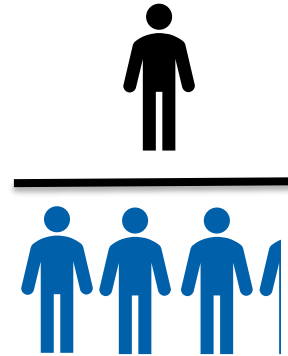
PENSION



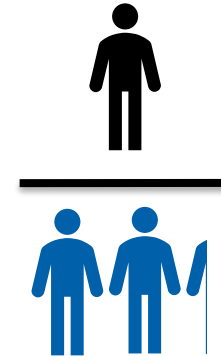
AHV: Das Problem erklärt auf einen Blick



1948
1 Rentner auf
6,5 Erwerbstätige



2022
1 Rentner
auf 3,2 Erwerbstätige



2050
1 Rentner auf
2,1 Erwerbstätige



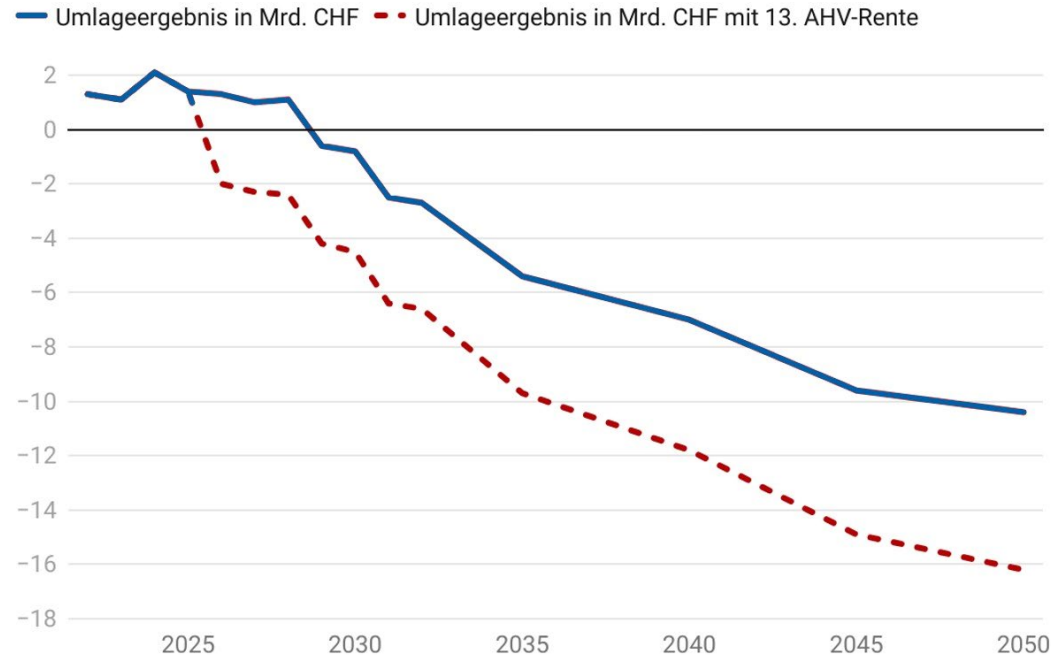
AHV: In schlechter Verfassung

- **Babyboomer-Generation geht in Rente:** In den nächsten zehn Jahren erreichen rund 500'000 Personen das Rentenalter. So viele wie noch nie.
- **Die Bevölkerung wird immer älter:** Die Rentnerinnen und Rentner beziehen immer länger Rentenleistungen.
- **Die Geburtenrate ist rückläufig:** Es gibt immer weniger Erwerbstätige, die in die AHV einzahlen.
- **Finanzierung der laufenden Renten ist nur bis 2030 gesichert:** Ab dann schreibt das wichtigste Sozialwerk wieder rote Zahlen.

Die stark steigenden Rentenausgaben müssen durch immer weniger Erwerbstätige finanziert werden. Dies bringt die AHV noch stärker in finanzielle Schieflage.



13. AHV-Rente: Ein Brandbeschleuniger



Source: BSV 2022 • Created with Datawrapper

Wieso sie abzulehnen ist:

- **Giesskannenprinzip:** Auch diejenigen, die es nicht nötig haben, erhalten einen Rentenzuschlag
- **Ungerecht:** Je höher die Rente, umso höher der Rentenzuschlag
- **Mehrkosten** in Milliardenhöhe
- **Teuer** für alle, besonders den Mittelstand
 - Erhöhung Mehrwertsteuer
 - Erhöhung Bundessteuern
 - Erhöhung Lohnabgaben



Renteninitiative: Die nachhaltige Lösung

- Die erste, nachhaltige, strukturelle Reform seit langer Zeit. Sie sieht vor:
 - Schritt 1: Erhöhung des **Rentenalters auf 66 Jahre**
 - Bis 2032: moderate Erhöhung um jährlich 2 Monate
 - Schritt 2: **Anknüpfung des Rentenalters an Lebenserwartung**
 - Erhöhung um geschätzt 1 Monat pro Jahr
- Der enthaltene Automatismus **trägt der demografischen Entwicklung Rechnung**
- **Stabilisierung** der AHV auf Jahrzehnte hinaus
- Wiederkehrende Diskussionen oder Abstimmungen über Rentenaltererhöhung wären längerfristig vom Tisch



BVG-Reform: Die heutige berufliche Vorsorge hat Reformbedarf



- **Ungerechte und einseitige Belastung der Erwerbstätigen.** Wir leben alle länger – das ersparte Kapital muss länger reichen. Heute werden laufend Erträge von den Erwerbstätigen zweckentfremdet.
- **Rentenlücken bei Teilzeitarbeit.** Viele (insb. Frauen) erhalten keine Rente oder nur sehr wenig Rente.
- **Hohe BVG-Beiträge** machen ältere Arbeitnehmende unattraktiv.



Eine notwendige Reform, die allen dient



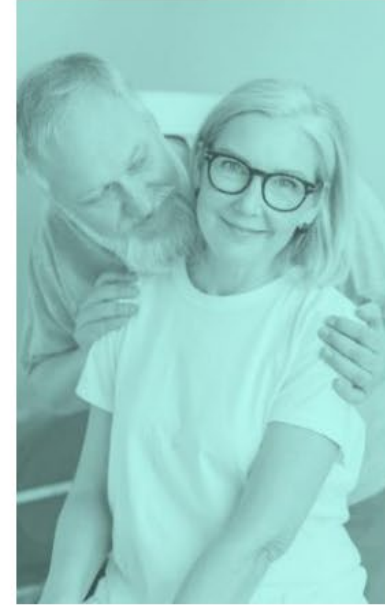
Teilzeitangestellte (insb. viele Frauen) werden besser versichert.



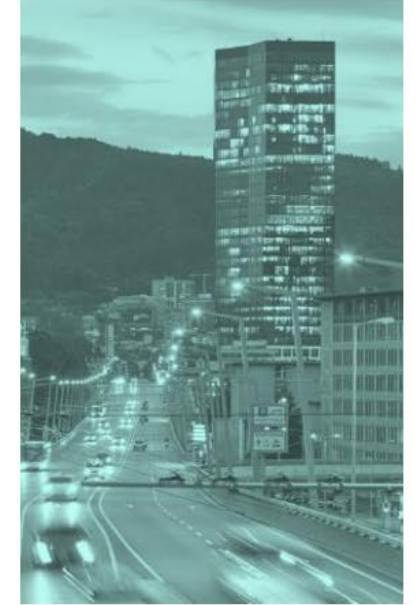
Jungen wird ihre Altersvorsorge gesichert.



Ältere Arbeitnehmende bekommen Rentenzuschüsse und werden auf dem Arbeitsmarkt gestärkt.



Pensionierte verlieren mit der Reform nichts. Profitieren aber von einem stabilen System.



Versicherte und Arbeitgeber wollen stabiles BVG / 3-Säulen-System



BVG-Reform in Zahlen

**Rund
85%**

der Erwerbstätigen sind von der Senkung des Mindestumwandlungssatzes nicht betroffen, weil ihre Pensionskasse die Anpassung bereits vollzogen hat.

**Auf
14%**

sinken die Beitragssätze von älteren Arbeitnehmenden. Die Unterschiede der Beitragssätze zwischen den Generationen werden damit abgeflacht.

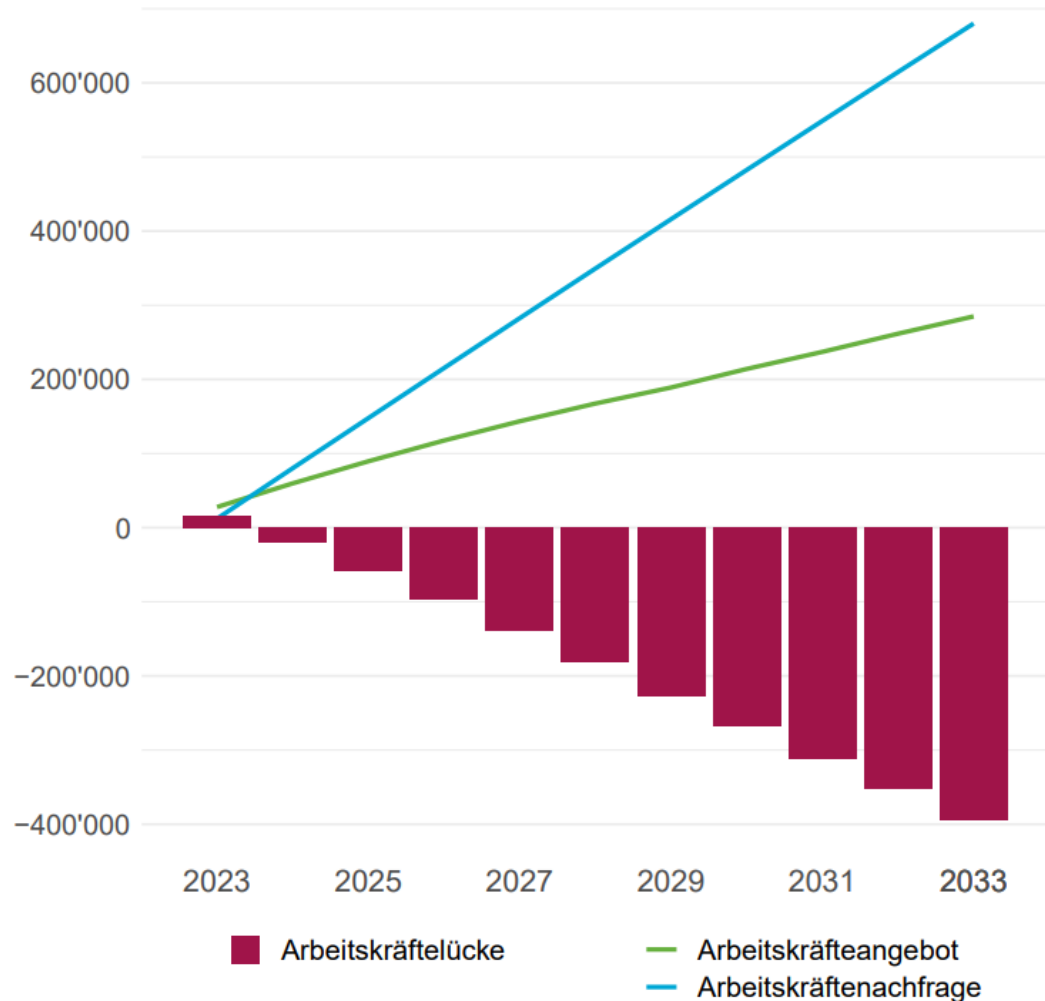
**Rund
50%**

der Erwerbstätigen über 50 Jahren erhalten als Teil der Übergangsgeneration den Rentenzuschlag. Davon profitieren insbesondere viele Frauen.



**MITARBEITER
GESUCHT**

Arbeitskräftemangel: Die Herausforderungen sind gross



Quelle: BFS, SAV, 2023

In den nächsten 10 Jahren

- dürfte das **Arbeitskräfteangebot** um rund **285'000** Arbeitskräfte steigen
- nimmt die **Arbeitskräftenachfrage** um rund **680'000** Arbeitskräfte zu



Wie kann die Arbeitskräftelücke gefüllt werden?

- Politik und Wirtschaft haben **drei Stellschrauben**:
 1. Bessere Ausschöpfung der **inländischen Arbeitskräftepotenziale** (Erhöhung Arbeitsmarktbeteiligung / Arbeitspensen)
 2. **Erhöhung Arbeitsproduktivität** im weiteren Sinne durch Substitution von Stellen durch **technischen Fortschritt** (Digitalisierung, KI, Automatisierung etc.), einen **effizienteren Einsatz des Faktors Arbeit** und **Verzicht auf unnötige Prozesse**
 3. Erhöhung der **Zuwanderung / Outsourcing / Nearshoring** aus EU-/Efta- und Drittstaaten
- **Prioritär**: Bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials im Inland und die Substitution von Stellen durch technischen Fortschritt. **Subsidiär**: Rekrutierung aus dem Ausland



Bessere Ausschöpfung im Inland: Was braucht es?

- Verantwortung Arbeitgeber
 - Arbeitsbedingungen, welche die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** fördern
 - Besserer **Einbezug älterer Mitarbeitenden**
 - Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote
- Staatliche Rahmenbedingungen
 - Genügend bezahlbare **Kita-Plätze**
 - Anreize für die Arbeit über das Pensionsalter hinaus
 - **Steuern**, die Mehrarbeit attraktiv machen

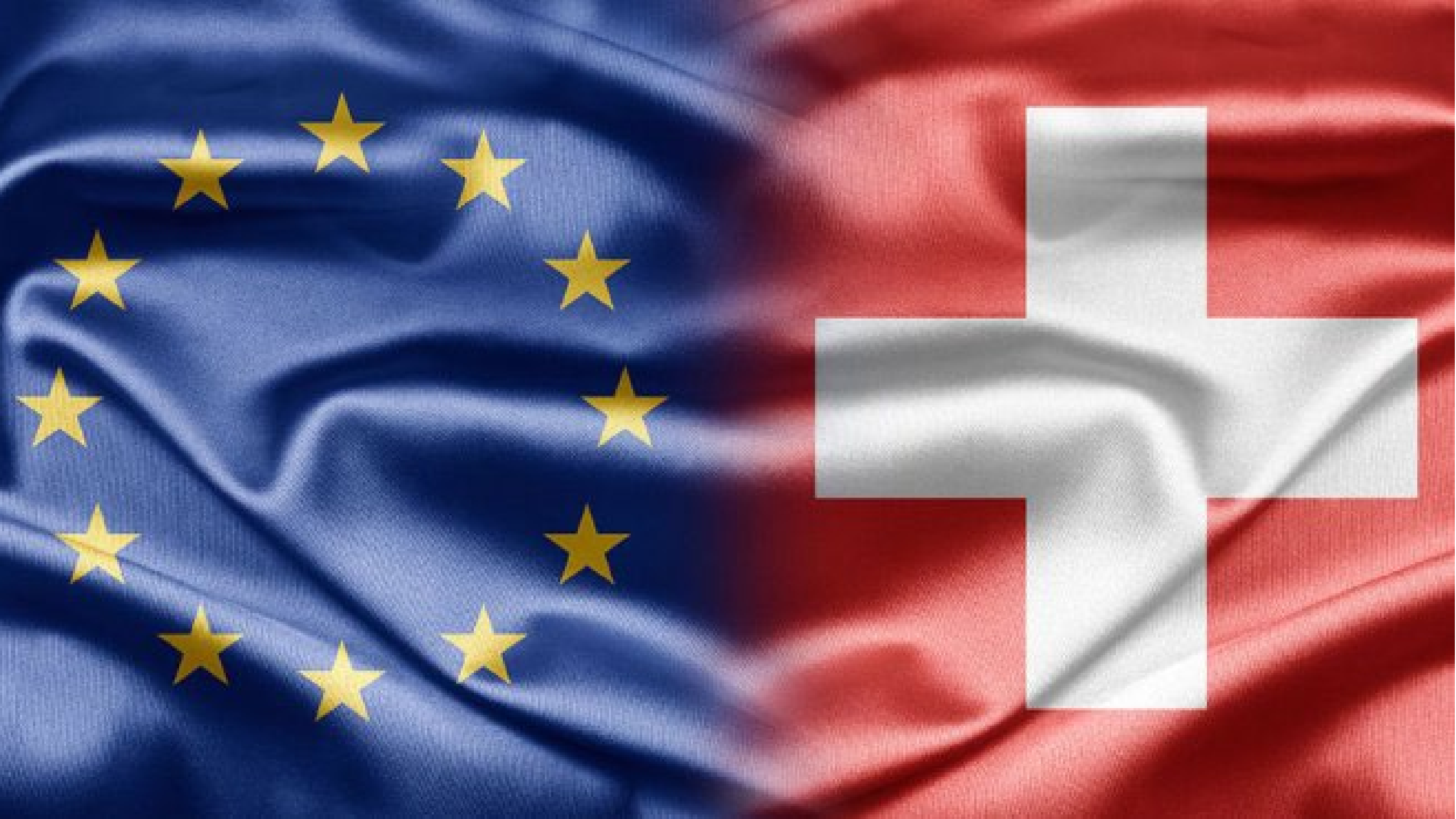




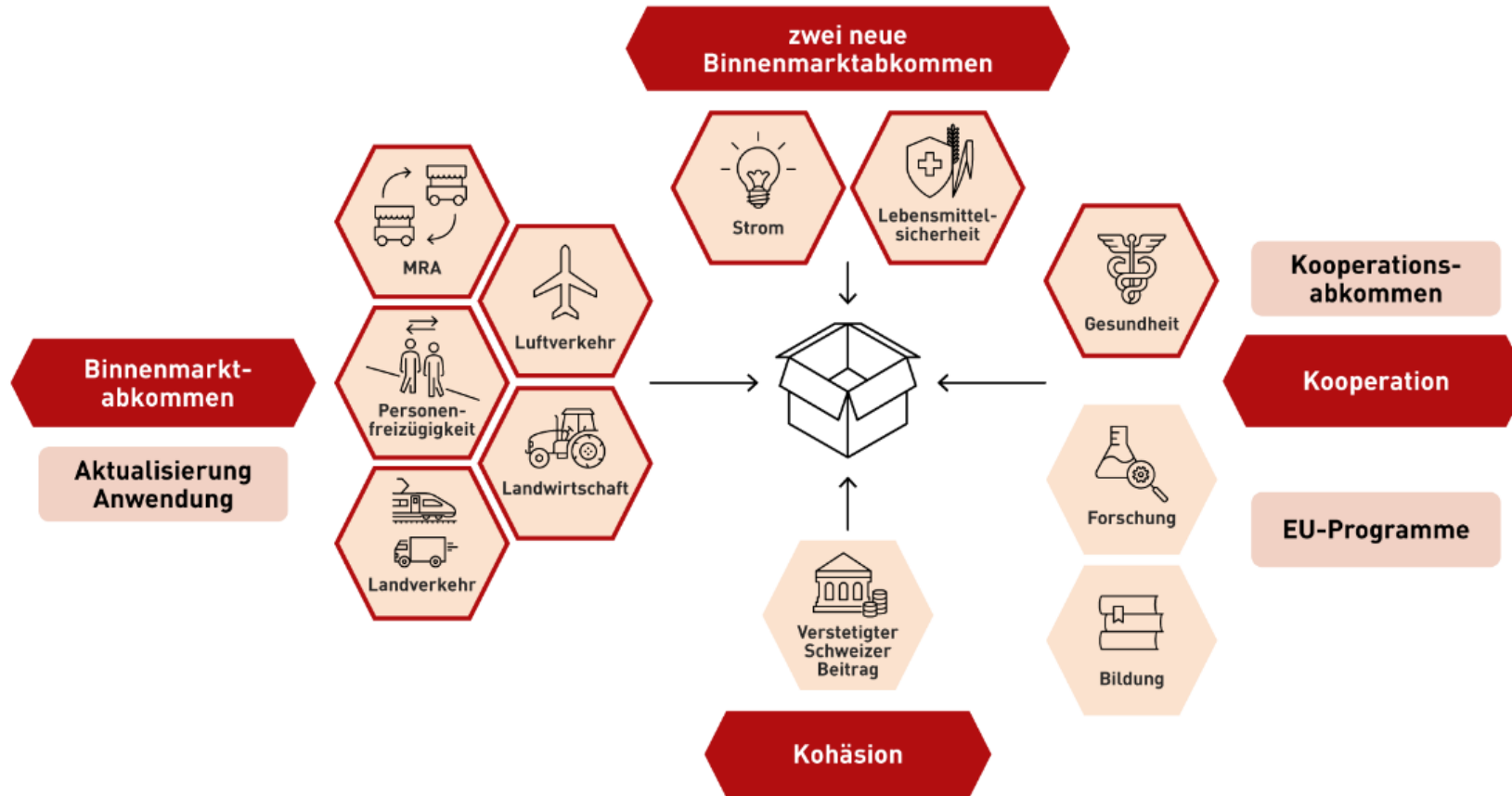
Berufsbildung: Ein Erfolgsmodell, um das uns viele Länder beneiden

- Nach wie vor entscheiden sich **zwei Drittel der Jugendlichen** für eine berufliche Grundbildung
- **Positives Kosten-Nutzenverhältnis**, das die Ausbildungsbereitschaft vonseiten der Betriebe sicherstellt
- **Hohe Nachfrage** vonseiten der Wirtschaft nach Absolventinnen und Absolventen
- Laufende Revisionen sind zur Wahrung des hohen Bildungsniveaus unerlässlich
- Einführung von «**Professional Bachelor**» und «**Professional Master**» zur Stärkung der höheren Berufsbildung
 - Erhöhung der Attraktivität der Lehrgänge
 - Stärkung der Bekanntheit im In- und Ausland





Bilaterale III: Um was es geht (1/2)



Bei diesen Abkommen ist die dynamische Rechtsübernahme anwendbar



Bilaterale III: Die Schweiz nimmt neuen Anlauf (2/2)

- Der Bundesrat hat Mitte Dezember ein **Verhandlungsmandat** in die Vernehmlassung geschickt.
- Der Arbeitgeberverband begrüsst diesen **Fortschritt** und wird – nach Konsultation der eigenen Gremien – Stellung nehmen.
- Die Arbeitgeber arbeiten weiterhin **konstruktiv** mit, auch um das bisherige Lohnschutzniveau zu halten.
- Für die Wirtschaft höchst **schädliche Forderungen** wie die Ausweitung von Gesamtarbeitsverträgen oder nationale Mindestlöhne **lehnen die Arbeitgeber ab**.
- **Nächste Schritte:** Gestützt auf die Stellungnahmen im Rahmen der Konsultation wird der Bundesrat das endgültige Verhandlungsmandat ausarbeiten. Die Verhandlungen sollten im ersten Quartal 2024 beginnen können.





SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

