# Lohnrunde 2023:

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

**Die Spitäler müssen Betten schliessen, weil sie kein Personal mehr finden. Die Kantone müssen nicht ausgebildete Lehrpersonen verpflichten, weil sie kein Personal mehr finden. Die offenen Stellen bewegen sich im 6-stelligen Bereich. Man sah das zwar kommen, hat aber kein Gegenmittel gefunden. Vielleicht liegt es ja auch an den alljährlichen Sparrunden der Parlamente? Es ist Zeit, dies zu ändern.**

Anreizsysteme für mehr Attraktivität des öffentlichen Arbeitgebers gibt es zahlreiche. Die Aufgaben, die erfüllt werden, sind gut, in der Regel hochwertig. Die Mitarbeitenden arbeiten gerne für den Staat, das ist hier nicht die Frage. Die Lohnrunde fokussiert auf die Entschädigung. Die Entschädigung hat etwas mit Fairness zu tun, und sie ist nicht der einzige, aber ein Bestandteil auf dem Weg zu guten und motivierten Mitarbeitenden.

Die simplifizierende Differenzierung zwischen *«Lohnerhöhung Ja»* oder *«Lohnerhöhung Nein»* muss aufgegeben werden. Sie sagt nicht genug aus. Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. Reallohnerhöhung ist hier der Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation 2%, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns keine Lohnerhöhung. Es wird nur die bisherige Regelung wertmässig weitergeführt.

## Kein Schulterklopfen

Es kann sich also kein Arbeitgeber auf die Schulter klopfen, wenn er dem Personal die Teuerung ausgleicht. Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende verdient dann nämlich genau gleich viel wie zuvor. Und das nicht einmal ganz: Die Teuerung wird erst am Ende des Jahres ermittelt und für das Folgejahr ausgeglichen. Damit hat man die Teuerung tatsächlich

für ein Jahr kreditiert, ausgeglichen wird dieses Jahr logischerweise nie.

250 000 offene Stellen im ersten Quartal 2022, das ist die schweizerische Bilanz gemäss Zürcher Jobradar. Eine erfreuliche Ursache dieser Situation ist: Es gibt viel zu tun. Aber die Arbeitskräfte fehlen. Das wird nicht besser, sondern schlimmer. In den nächsten 10 Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge pensioniert, das sind 1 Million Mitarbeitende. Es rücken die geburtenschwachen Jahrgänge nach, das sind nicht einmal halb so viele.

Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen. Zu den Anstellungsbedingungen gehört auch der Lohn. Wer jetzt noch darüber diskutiert, wie viel Prozent der Teuerung er auszugleichen beabsichtigt, hat etwas grundsätzlich nicht verstanden. Die Teuerung ist Werterhaltung und ist auszugleichen. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt muss dazu führen, dass Reallohnerhöhungen angeboten werden – und zwar für alle.

## Das Wichtigste in Kürze

Die Lohnrunde für das Jahr 2023 wird konkret. Die Geschäftsleitung Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat Daten und Entwicklungen geprüft und ist zu einer klaren Lohnempfehlung gelangt. Vorab: Es ist zwischen dem **Teuerungsausgleich** und der **Reallohnerhöhung** zu differenzieren. Das ist zwar klar, trotzdem wird häufig nur von «Lohnerhöhung» gesprochen, auch dann, wenn nur ein Teil der Teuerung ausgeglichen wird. Das wäre tatsächlich eine Reallohnsenkung.

- Zur **Teuerung**: Zurzeit sprechen wir von einer Teuerung von durchschnittlich 3% per Mai/Juni 2022. Folgt man den Ausführungen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, hat die Inflationsdynamik deutlich an Fahrt gewonnen; sie beträgt im Euroraum 7,5%; dagegen sind die

bisherigen 3% in der Schweiz bescheiden. Wie sich dies weiterentwickelt, ist schwierig zu prognostizieren. Aus diesen Zahlen müssen wir mitnehmen, dass der Teuerungsausgleich für das Jahr 2023 mindestens **bei 3%** angesetzt werden muss; diese Zahl berücksichtigt den per Mai/Juni ermittelten durchschnittlichen Wert, verbunden mit der (schwierigen und deshalb unsicheren) Prognose, dass sich die Teuerung nicht weiter verschärfen wird. Wurde die Teuerung im Jahr 2021 für das Jahr 2022 im Umfang von 6 % nicht ausgeglichen, ist dieser Betrag zu addieren, was dann **3,6%** ergibt.
- Zur **Reallohnerhöhung**: Der Ausgleich der Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte schärft den Konkurrenzdruck der Arbeitgeber. Die öffentliche Hand ist nicht frei, ihre gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Sie muss die Mitarbeitenden rekrutieren können. Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Wir sind der Überzeugung, dass eine Erhöhung von 2% die Konkurrenzsituation zum Marktlohn vorsichtig interpretiert und eine nachvollziehbare Forderung ist.

Ausgleich der Teuerung und Reallohnerhöhung unter dem Jahr 2022 sind im Auge zu behalten und zu berücksichtigen.

**Empfehlung:** Gehen Sie mit einem Teuerungsausgleich von 3% und einer Reallohnerhöhung von 2%, also **insgesamt 5%**, an den Start und überschreiten Sie die Ziellinie mit denselben Zahlen.

## Die bisherigen Mitarbeitenden werden benachteiligt

Dafür gibt es einen guten Grund: Sucht der öffentliche Arbeitgeber neues Personal, wird er es nur bekommen, wenn er einen *guten Anfangslohn* bietet. Reiht er den neuen Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin regelhaft in das Lohnband ein,

wird er den Bewerber oder die Bewerberin zurzeit wohl nicht verpflichten können. Der öffentliche Arbeitgeber wird sein Ermessen bei der Bestimmung des Anfangslohns zugunsten der Neueintretenden nutzen und diese höher einreihen. Damit *werden alle bisherigen Mitarbeitenden benachteiligt* und dabei auch ausgerechnet diejenigen, die während den letzten Jahren treu waren.

Die Konsequenzen aus diesem Mechanismus sind gravierend. Der Mitarbeitende, der sieht, dass sein neu eintretender Kollege mehr verdient als er selbst, trotz gleicher Qualifikation und gleicher Stellung, der wird nicht zufrieden sein. Er wird erkennen, dass ein Stellenwechsel hin zu einem neuen Arbeitgeber in aller Regel mit mehr Lohn verbunden ist. Wieso will man diesen Kreislauf in Gang setzen? Und wieso will man die Mitarbeitenden, die sich dem öffentlichen Arbeitgeber in überdurchschnittlichem Ausmass verpflichtet fühlen, bestrafen?

## Nicht nur Geld, auch Flexibilitäten und Weiterbildung

Parallel zur Entschädigung wird man sich anderes überlegen müssen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu schärfen. Lohnnebenleistungen, kürzere Arbeitszeiten, andere Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Arbeitsort und andere Flexibilisierungen sind anzubieten.

Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man eben damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen.

Nun zu den Zahlen: Die Lohnrunde 2023 kann nicht ohne

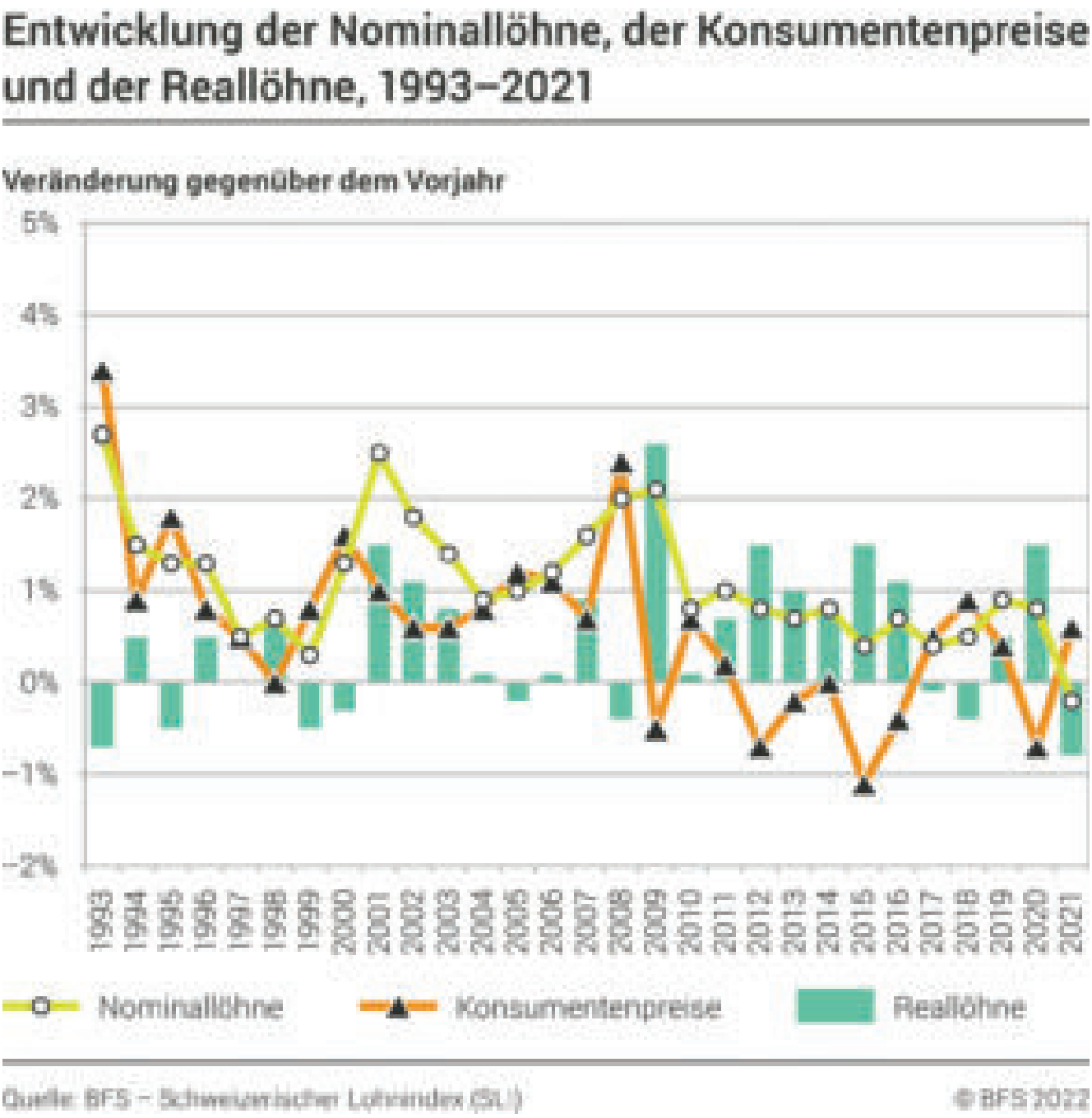
Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Lohnrunden 2021 und 2022 erfolgen. Wirtschaftsentwicklung und Teuerung waren nicht immer so wie prognostiziert, was Auswirkungen auf die Lohnrunde 2023 haben wird.

## Lohnrunde 2020 für das Jahr 2021

Die Nominallöhne haben sich gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich *um 0,2% verringert*. Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch die steigenden Öl- und Mietpreise, führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +0,6%. Seit Einführung des schweizerischen Lohnindexes im Jahr 1942 hat die Kaufkraft der Löhne zum *15. Mal abgenommen*. Unter Einbezug einer mittleren Jahresteuerung von +0,6% sowie der um 0,2% gesunkenen Nominallöhne, ergibt unter dem Strich einen *Reallohnrückgang von 0,8%*.

Es sei einschränkend einmal mehr erwähnt, dass die Zusammensetzung des Warenkorbs, aus dem die Teuerung berechnet wird, höchst diskutabel ist, insbesondere, weil die Krankenkassenprämien nicht Teil des Warenkorbs sind – Öffentliches Personal Schweiz hat darauf wiederholt hingewiesen, aber keine Anpassung dieser verzerrenden Statistik erreicht.

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl damals eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte teilweise durchgesetzt werden. Bei den Lohnverhandlungen für das kommende Jahr wird deshalb zu prüfen und zu berücksichtigen sein, was man bei seinem Arbeitgeber für das Jahr 2021 tatsächlich erreicht hat. Zu prüfen ist: *Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht? Diese Zahlen sind fortzuführen.*




## Lohnrunde 2021 für das Jahr 2022

Die Zahlen für das Jahr 2022 (also die im Jahr 2021 ausgehandelten neuen Löhne) liegen noch nicht vollständig vor. Rückmeldungen aus den Lohnverhandlungen, Statistiken etwa der UBS sowie die Zahlen in den Gesamtarbeitsverträgen lassen aber vermuten, dass die *Nominallöhne nicht einmal um ein Prozent* gestiegen sind. Das bedeutet bei der gegenwärtigen Teuerung, dass die Reallöhne massiv sinken. Klar, wir haben uns in der Zeit der Pandemie ein wenig etwas angespart, weil nichts auszugeben war, aber das betrifft die Lohnentwicklung nicht.

Die Teuerung und faktische Reallohnerhöhung unter dem Jahr 2022 im Abgleich zu den Resultaten der Lohnrunde 2021 für das Jahr 2022 sind zu prüfen. Das hat jeder Personalverband für seinen Arbeitgeber individuell zu tun – zu unterschiedlich sind die Zahlen.

## Lohnrunde 2022 für das Jahr 2023

Die Entwicklung der Teuerung und der Reallöhne unter dem Jahr ist genau zu beobachten. Ersteres ist einfach möglich, Zweites weniger. Für die Reallöhne und deren Erhöhung spricht die Anzahl unbesetzter Stellen; je höher der Leerstand, desto besser muss der Lohn sein, den der Arbeitgeber dem Bewerber oder der Bewerberin tatsächlich anbietet, wenn er die Stelle besetzen muss. Dieses Verhalten bildet über das Ganze gesehen eine realistische Reallohnerhöhung für das Folgejahr ab. Zu den Zahlen:

- **Teuerung:** Im Fokus muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie belässt den Lohn wertmässig auf dem Stand wie vor dem Ausgleich. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung nur für die Zukunft ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend zu prognostizieren. Zurzeit sprechen wir von einer Teuerung von durchschnittlich 3% Ende Mai. Folgt man den Ausführungen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, hat die Inflationsdynamik im Euroraum deutlich an Fahrt gewonnen; Treiber hierfür sind insbesondere die Preise für Energie und Treibstoffe, aber auch für alle anderen Produkte, bei denen Lieferengpässe bestehen oder nur schon drohen; das sind Autos, Wohnmöbel und touristische Dienstleistungen, aber auch Lebensmittel. Die Teuerung beträgt in den USA 8,5%, im Euroraum 7,5%; dagegen sind die bisherigen 3% in der Schweiz bescheiden. Wie sich das weiterentwickelt, ist schwierig

zu prognostizieren. Aus diesen Zahlen müssen wir mitnehmen, dass der *Teuerungsausgleich für das Jahr 2023 bei 3%* angesetzt werden sollte; diese Zahl berücksichtigt den per Ende Mai durchschnittlich ermittelten Wert, verbunden mit der (schwierigen und deshalb unsicheren) Prognose, dass sich die Teuerung nicht weiter verschärfen wird. Wurde die Teuerung im Jahr 2021 für das Jahr 2022 im Umfang von 0,6% nicht ausgeglichen, ist dieser Betrag zu addieren, was dann 3,6% ergibt. Ein Verhandlungsergebnis kann aber auch sein, dass man eine Bandbreite verabredet. Das scheint zwar selten, aber eigentlich spricht nicht viel dagegen. Es geht beim Ausgleich der Teuerung schliesslich nicht um Lohnerhöhungen, sondern um den Werterhalt der vereinbarten Entschädigung.

- **Reallohnerhöhung:** Die ausgeglichene, hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und den Ausgleich der Teuerung einschliesst, drückt sich nicht korrekt aus. Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen

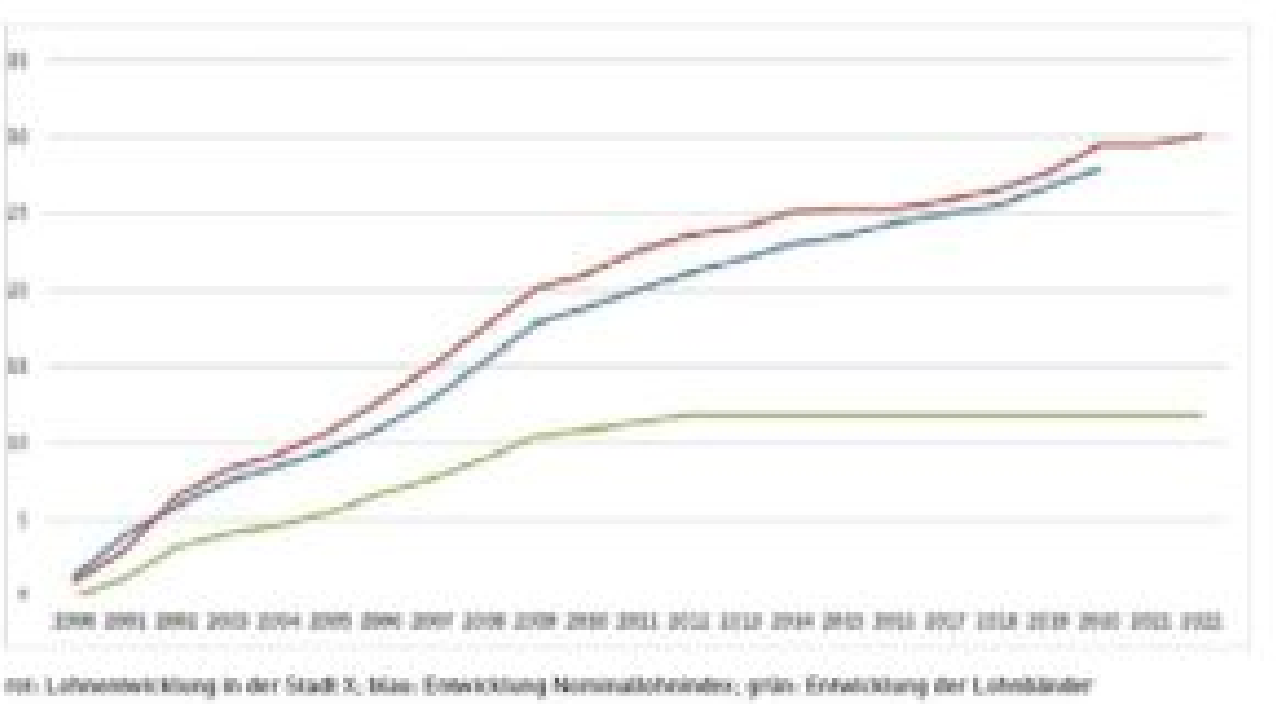
Dienstleistungen brauchen. Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel, die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service public, der *wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten,* wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn konkurrenzfähig sein, d. h. (auch) mit der Privatwirtschaft mithalten können. Wir sind der Überzeugung, dass *eine Erhöhung von 2% die Konkurrenzsituation zum Marktlohn vorsichtig interpretiert.*

## Anpassung des Lohngefüges und der Lohnbänder

Der öffentliche Arbeitgeber wird sich zudem an die Arbeit machen müssen, um die Lohnbänder anzupassen. Es genügt nicht, den Lohn über alle Mitarbeitenden zu erhöhen, es ist das *Lohngefüge* insgesamt – ausgedrückt in den *Lohnbändern* – anzuheben. Erst so behält man die vom Gesetzgeber gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin bei und kann die gute Leistung mit einer Lohnentwicklung und die schlechte Leistung mit keiner Lohnentwicklung abgelten. Führt man die Lohnbänder nicht nach, ist diese individuelle und von allen Arbeitgebern mit Leistungslohnmodellen gewünschte und versprochene Lohnentwicklung nicht umsetzbar. Dies lässt sich unschwer aus der nachfolgenden Grafik entnehmen, welche die Lohnentwicklung in einer schweizerischen Stadt abbildet (und in dieser Form ihre Konkurrenzfähigkeit wie auch das Leistungslohnprinzip erheblich einschränkt):

Führt man nicht nach und passt keine Lohnbänder an, werden die Verzerrungen erheblich und bilden nicht mehr ab, was

tatsächlich vereinbart wurde. Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende, die mit dem Versprechen des öffentlichen Arbeitgebers, sich in der jeweiligen Position vom unteren Ende des Lohnbandes hin zum oberen Ende entwickeln zu können – wenn die Leistung stimmt –, in den Job gestartet ist, muss erkennen, dass gar keine Entwicklung gestützt auf die eigene Leistung möglich ist.



## Unsere Empfehlung

Wir fordern Sie deshalb auf, geschätzte Präsidien der Personalverbände, mit einem Ausgleich der Teuerung von 3% und einer Reallohnerhöhung von 2%, also insgesamt 5% an den Start zu gehen und die Ziellinie mit denselben Zahlen zu überschreiten.

*Öffentliches Personal Schweiz*

*Die Geschäftsleitung*

# Muss der Gürtel tatsächlich enger geschnallt werden?

geschrieben von Urs Stauffer | Juli 4, 2022

**Das vergangene Jahr war geprägt von der anhaltenden Coronapandemie, diese wirkte sich auch auf die Lohnverhandlungen aus. Trotz wirtschaftlichen Aufschwungs fiel die Lohnentwicklung beim öffentlichen Personal bescheiden aus. An der diesjährigen Erhebung von Öffentliches Personal Schweiz haben sich erneut viele Mitgliederverbände beteiligt – dies ist nicht selbstverständlich, belegt aber das Interesse an den Abklärungen. Wir danken allen Verbänden für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit. Zu den Resultaten:**

Noch zu Beginn der Pandemie war schnell die Rede davon, dass alle nun bei den Löhnen sparen müssen, insbesondere das öffentliche Personal. Diese prognostizierten Sparrunden sind nicht eingetreten. Das ist zumindest aus der Perspektive 2020 erstaunlich. Allerdings: Das öffentliche Personal hat die ihm auferlegten Pflichten trotz widriger Umstände vollumfänglich erfüllt, sei es nun vor Ort oder im Homeoffice. Dies mag dazu beigetragen haben, dass negative Lohnrunden untertrieben sind und wir gestützt auf unsere Umfrageergebnisse immerhin bei rund 10% Reallohnerhöhungen zur Kenntnis nehmen dürfen.

## BIP-Wachstum in der Schweiz

Für das vergangene Jahr erwartete die Expertengruppe des Bundes ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Gemäss den vorliegenden provisorischen Ergebnissen des Bundes wuchs das BIP 2021 immerhin um 3,6%. Damit erholte sich die Schweizer Wirtschaft verhältnismässig rasch nach dem pandemiebedingten Einbruch von 2020 (–2,6%). Sparrunden waren nicht angezeigt.

Öffentliches Personal Schweiz hat im Vorfeld der Lohnrunde für das Jahr 2022 (im Jahr 2021) eine Reallohnerhöhung von 1%

gefordert. Diese Empfehlung hat sich teilweise verwirklicht, grossmehrheitlich aber nicht. Das ist nicht ganz erstaunlich, weil die Folgen der pandemiebedingten wirtschaftlichen Einbussen in der Privatwirtschaft auch zu Zurückhaltung bei Lohnerhöhungen im öffentlichen Dienst führten. Immerhin: ein Rückbau fand nicht statt.

Aus der Umfrage wird (wie auch schon in anderen Jahren) die Tendenz zu individuellen statt generellen Lohnerhöhungen klar ersichtlich. Dass das eine glückliche Entwicklung ist, mag bezweifelt werden. Die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst haben im letzten Jahr hervorragende Arbeit geleistet – dies unter teilweise widrigen Bedingungen. Es wäre deshalb nur fair, nicht nur Einzelne dafür zu belohnen, sondern alle Mitarbeitenden.

## Teuerung und Steuererhöhungen

Die Teuerung in der Schweiz betrug im vergangenen Jahr 0,6%. Dies geht aus den Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor. Die durchschnittliche Jahresteuerung 2021 ist insbesondere auf höhere Preise für Erdölprodukte und auf höhere Wohnungsmieten zurückzuführen – und es sei einmal mehr erwähnt, dass bei der Zusammensetzung des Warenkorbs die stets steigenden Krankenkassenprämien immer noch nicht berücksichtigt werden, was das Bild nach Auffassung von Öffentliches Personal Schweiz nun seit Jahren nachhaltig verfälscht. Mit 0,6% liegt die Jahresteuerung 2021 damit deutlich höher als noch im Vorjahr mit – 0,7%. Im Januar 2022 war der Anstieg der Inflation gar so hoch wie seit 13 Jahren nicht mehr.

Sinkende Einnahmen, steigende Schulden und drohende Steuererhöhungen: Die Coronapandemie und Steuerreformen sollen sich negativ auf die Finanzen des öffentlichen Arbeitgebers auswirken. Zu diesem Thema hat der Schweizerische Städteverband zusammen mit PwC Schweiz eine Umfrage lanciert. Schweizer Kantone und Städte/Gemeinden gehen für die Jahre

2020 und 2021 von deutlich sinkenden Steuereinnahmen aus. Ab 2022 rechnen die Teilnehmenden wieder mit einem Anstieg der Steuereinnahmen und mit einer Normalisierung der Ertragssituation. Allerdings wird für die kommenden Jahre mit einem substanziellen Schuldenwachstum (Kantone mit + 36%, Städte mit + 72% von 2019 bis 2023) gerechnet. Bei den Kantonen sollen die Schulden sprunghaft ansteigen, bei den Städten/Gemeinden eher kontinuierlich.

Welche Auswirkungen dies auf die kommende Lohnrunde haben wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar. Allerdings wird die Situation genau zu beobachten sein: Die Behauptung, es sei stündlich mit erheblichen Ertragseinbrüchen zu rechnen, weshalb das öffentliche Personal den Gürtel enger schnallen und sich an den Mindererträgen mit Lohnsenkungen beteiligen müsse, sind so alt wie die Lohnrunden selbst.

## Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Obwohl im Jahr 2021 die Teuerung 0,6% betrug, meldeten nur gerade sechs Verbände einen Ausgleich der Teuerung. Das ist nicht gut und führt dazu, dass real eben effektiv weniger Geld beim Einzelnen vorhanden ist. Diese Tatsache kann man nun beim besten Willen nicht als Erfolg verbuchen. Daran ändert auch nichts, dass einzelne Verbände eine generelle Reallohnerhöhung für die Mitarbeitenden zwischen 0,2 und 1% melden konnten.

23 Verbände gaben bekannt, dass Mitarbeitende individuell eine Leistungslohnerhöhung zwischen 0,2 und 1,2% erhalten haben. Dagegen ist nichts einzuwenden, allerdings sind diese individuellen Leistungslöhne bzw. die Erhöhungen letztlich wenig aussagekräftig, da wenig über die Verteilung dieser Leistungslöhne bekannt ist.

Immerhin folgt aus der Umfrage, dass entgegen anfänglichen Befürchtungen die Lohnsummen wegen Covid-19 nicht gekürzt wurde und auch keine bereits zugesagte Lohnrunde (Erhöhung) ausgesetzt wurde. Das tönte Ende 2020 und anfangs 2021 noch

ganz anders.

Etwas grosszügiger scheinen die Arbeitgeber bei der Gewährung zusätzlicher (kleiner) Leistungen zu sein; 25% der Verbände meldeten zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers – sei dies ein Vaterschaftsurlaub bis zu acht Wochen, die kostenfreie Benützung der Bibliothek/Ludothek, Beteiligung an den NBU-Beiträgen, günstigere Mobile-Abos oder (Wieder-)Einführung von Anerkennungsprämien. Nur vereinzelt wurden Leistungen gestrichen oder neue Parkplatzgebühren eingeführt bzw. erhöht. Es wird bei diesen Anpassungen in der Hauptsache darum gehen, die Attraktivität des Arbeitgebers zu erhöhen, um Rekrutierungsschwierigkeiten zu begegnen. Diese sind nicht erst seit wenigen Monaten bekannt, ausgeschriebene Stellen können des Öfteren mangels geeigneter Bewerber oder Bewerberinnen nicht besetzt werden. Diese Situation wird auf die Länge dazu führen, dass sich für unsere Verbände die Lohnverhandlungen etwas einfacher gestalten werden.

## Covid-19 und Homeoffice

Die Coronapandemie hat Öffentliches Personal Schweiz veranlasst, die Lohnumfrage etwas auszudehnen und auf das Thema Homeoffice zu erweitern. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ist zwar kein Lohnbestandteil, kann aber die Arbeits- und Lebensqualität beeinflussen.

Ergeben hat sich: Ausnahmslos alle Arbeitgeber haben, so die Verbände, Homeoffice angeordnet oder zumindest ermöglicht. Das geschah natürlich nicht ganz freiwillig, die Bundesvorgaben im Rahmen der Coronapandemie haben den entscheidenden Beitrag zu dieser Entwicklung geleistet.

Unerfreulich ist allerdings, dass sich unsere Mitglieder in der Regel selbst organisieren mussten, was die Infrastruktur betraf, und zudem keinerlei Entschädigung für die Zurverfügungstellung von Arbeitsplatz, teils Arbeitsgeräten (Mobiltelefone), erhalten haben. Der öffentliche Arbeitgeber

hätte nun genügend Zeit gehabt, sich diesbezüglich etwas zu überlegen und die Mitarbeitenden monetär oder zumindest infrastrukturell zu unterstützen. Öffentliches Personal Schweiz wird sich in den nächsten Monaten mit diesem Thema auseinandersetzen und Standards entwickeln müssen, die vom öffentlichen Arbeitgeber bei der Umsetzung von Homeoffice beachtet werden sollten. Denn: die Ausnahmesituation «Arbeiten von zu Hause» wird für viele zur Normalität werden, zumindest an ein bis zwei Tagen pro Woche.

## Ausblick auf die kommende Lohnrunde

Es ist schwierig, eine Prognose für die kommende Lohnrunde zu treffen. Auch die Verbände sind sich diesbezüglich uneins. Einige zeichnen ein eher düsteres Bild, andere sehen eine positive Entwicklung und wiederum andere können zurzeit noch keine Angaben dazu machen.

Es bleibt abzuwarten, ob mögliche Steuerausfälle und steigende Schulden Einfluss auf die Lohnentwicklung beim öffentlichen Dienst haben werden. Die Entwicklung auf der Ertragsseite ist allerdings nur ein Kriterium, anhand dessen eine Lohnentwicklung prognostiziert werden kann. Viel entscheidender dürfte sein, dass der öffentliche Dienst nach wie vor qualifizierte Fachkräfte benötigt und diese in einem kompetitiven Umfeld nur dann erhältlich sind, wenn auch der Lohn stimmt. Von daher darf sich der öffentliche Dienst heute nicht mehr nur in der Rolle eines Bittstellers sehen, sondern es ist mehr Selbstbewusstsein angezeigt.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle. Dank an alle, die mitgemacht haben!*

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**

*Urs Stauffer,*
*Präsident Öffentliches Personal Schweiz*

# Alle Jahre wieder…

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

**Die vergangenen zwanzig Jahre haben – besonders was den Finanzbereich betrifft – einige Stürme gesehen, die in der gesamten Branche tiefe Spuren hinterlassen haben.**

Vor gut zwanzig Jahren, im allgemeinen Hype der ausgehenden neunziger Jahre mit ihren steil steigenden Renditen-Charts, mit praktisch täglichen Berichten über weitere Wunder-Anlagefonds mit gewaltigen Gewinnmöglichkeiten, versuchten auch die kleineren Anleger, sich ein Stück von diesen vermeintlich wie Manna von den Anlagen fallenden Erträgen zu profitieren. Egal wo, wie und wann man investierte, alles verwandelte sich in pures Gold. Übertriebene Medienberichte sowie unsachgemässe Vergleiche von Anlagen, die jenen zwischen Äpfeln und Birnen glichen, (über-)steigerten die Erwartungen der Privatanleger noch zusätzlich.

Viele stiegen deshalb unüberlegt und ohne grosse Planung mit einem zu grossen Anteil ihres Vermögens in die bereits übersättigten Märkte ein. Nach wenigen Jahren brachen die Börsen immer mal wieder ein (Dotcom-Blase, Finanzkrise) und den vielen kleineren Anlegern verging oft der Appetit für weitere Experimente. Den absehbaren Aufschwung nach der Börsenkorrektur machten diese enttäuschten Anleger deshalb dann unglücklicherweise nicht mit und verloren so ihre Investitionen leider definitiv.

Wie immer drehte die Stimmung nach den schwierigen Phasen und die Kurse stiegen wieder. Jetzt galt es, die Positionen zu konsolidieren und mögliche Gewinne mit ausgewählten Produkten sogar noch zu erhöhen. Breit diversifizierte Anlagefonds Strategien, gemischt mit kapitalgarantierten Produkten, hatten

sich hier – sogar noch bei erhöhter Sicherheit – besonders bewährt.

Die vergangenen zwanzig Jahre haben bewiesen, dass die Faustregel – Börsenanlagen schneiden innert zehn Jahren gegenüber Zinsprodukten besser ab – stimmt und dass ein längerer Anlagehorizont eine wesentliche Voraussetzung für Erfolg ist. Wichtig sind jedoch auch die richtige Auswahl und Gewichtung der Produkte sowie die Überwachung und Betreuung der Anlagen unter gleichzeitiger Berücksichtigung des «Alters» der Anleger.

Durch die raschen Änderungen und die zum Teil dramatischen Ereignisse (aktuell sehen wir das auch wieder in der Corona-Pandemie) konnten wir Erfahrungen sammeln, die für unsere Kunden heute bares Geld wert sind. In Zusammenarbeit mit den Kunden wird die Auswahl der Produkte zwar wie bisher nach dem Best-of-Class-Prinzip getroffen, aber im gesamten Mix der Anlagen wird den Sicherheitsüberlegungen und den möglichen Verlusten im Bereich der börsenabhängigen Anlagen viel Platz eingeräumt. In der langfristigen Perspektive – und diese muss in schwierigen Zeiten über die immer wieder angeführten zehn Jahre hinaus erweitert werden – können die meisten unserer Kunden beruhigt auf ihre (Früh-)Pensionierung schauen, denn der Mix enthält ein für alle Beteiligten überschaubares Mass an Risiko und Renditeerwartung.

Bitte lesen Sie nachfolgend die Erfahrungsliste der «Dos» und «Don’ts».

## Dos

- Folgen Sie einem langfristigen Vorsorgeplan.
- Diversifizieren Sie Ihre Vermögensprodukte breit und folgen Sie Ihrem Vorsorgeplan.
- Geben Sie sich und Ihren Anlagen lange Zeit, sogar noch mehr Zeit, wenn bei Ablauf die angestrebten Resultate noch nicht erreicht wurden.

- Ihr Vorsorgeplan muss Ihnen Zeit zum «Aussitzen» der Börsenbaissen gewähren.
- Investieren Sie in Fonds-Strategien, nicht in Einzeltitel.
- Mischen Sie immer kapitalgarantierte Produkte in Ihre Anlagen.
- Optimieren Sie Steuern nur im Rahmen Ihrer bestehenden Liquidität (Säule 3a, Nachzahlungen in die Pensionskasse, Renovationen …).
- Entscheiden Sie erst aufgrund eines Vorsorgeplanes, ob Sie das Kapital oder die Rente aus der Pensionskasse beziehen.
- Wählen Sie einen erfahrenen und unabhängigen Berater, der schon lange am Markt ist und über reichhaltige Erfahrungen im Finanzmarkt verfügt.
- Seien Sie sich immer bewusst:
  – Alle Berater investieren in dieselben Märkte, zaubern kann keiner.
  – Keiner kennt den perfekten Zeitpunkt für den Einstieg in die Märkte, aber auch nicht für den Ausstieg.
  – Nur der unabhängige Berater kann frei auswählen. Angestellte partizipieren immer am Ergebnis Ihrer Arbeitgeber und profitieren von deren Produkten.

## Don’ts

- Investieren Sie nicht in fondsgebundene Lebensversicherungen als reine Kapitalanlage.
- Optimieren Sie Ihre Steuern nie über fremdfinanzierte Kapitalien.
- Setzen Sie nicht nur auf ein Pferd, Diversifikation ist sehr wichtig
- Wählen Sie nicht willkürlich Einzeltitel und Einzelwerte (Aktien, Fonds) aus.
- Kaufen und verkaufen Sie Ihre Anlagen nicht dauernd.
- Lesen Sie nicht täglich die Kurslisten der Medien durch.
- Reagieren Sie nicht sofort auf negative Schlagzeilen,

schlafen Sie drüber (ein paarmal).

---

# Schrumpfende Mittelklasse

geschrieben von Thomas Gull | Juli 4, 2022

**Die Einkommen sind immer ungleicher verteilt. Das zeigt die Forschung der beiden UZH-Ökonomen David Dorn und Nir Jaimovich. Die wichtigsten Treiber dafür sind Technologie und Globalisierung. Die Schweiz tanzt allerdings etwas aus der Reihe.**

Die Arbeitswelt in den USA und in Westeuropa hat sich in den letzten 30 Jahren rasant verändert. Zuerst gingen viele traditionelle Jobs in der Industrie verloren. Einerseits weil es billiger ist, in China oder anderen Schwellenländern zu produzieren, andererseits weil ein Roboter die Arbeit gleich gut oder besser machen kann als ein Mensch und erst noch günstiger. Besonders ausgeprägt war diese Entwicklung in den USA, wo innerhalb von zehn Jahren – zwischen 2000 und 2010 – die Zahl der Arbeitsplätze in der traditionellen Industrie um ein Drittel zurückgegangen ist. Mittlerweile macht der technologische Fortschritt nicht nur Fabrikarbeiterinnen und -arbeiter zunehmend überflüssig, sondern auch mittelständische Berufe mit repetitiven Tätigkeiten wie etwa Sekretariats- und Administrationsarbeit. Intelligente Computerprogramme können heute so trainiert werden, dass sie nicht nur manuelle, sondern auch kognitive Aufgaben erledigen können, wenn diese klar definiert sind und sich ständig wiederholen.

## Weniger Jobs, tiefere Löhne

Diese Art von Beschäftigung wird von der Wissenschaft als Routinearbeit bezeichnet, im Gegensatz zu Nichtroutinearbeit. Solche kann intellektuell oder manuell sein. Wichtig ist, dass

es sich um Arbeit handelt, die eine gewisse Flexibilität im Denken und Handeln erfordert. Das können die Maschinen (noch) nicht so gut. Deshalb ist es viel schwieriger, hier Menschen durch intelligente Systeme zu ersetzen.

Die Konkurrenz der Maschinen hat dazu geführt, dass es immer weniger dieser Mittelklasse-Arbeit gibt, die ein Mittelklasse-Einkommen generiert. «Es gibt nicht nur weniger solche Jobs», sagt Nir Jaimovich, «auch die Löhne in diesem Bereich sind gesunken.» Jaimovich ist Ökonomieprofessor an der UZH und hat lange in den USA gearbeitet und die Entwicklung dort analysiert.

Gleichzeitig mit diesem Arbeitsplatz- und Statusverlust der Mittelklasse-Arbeit gibt es einen zweiten Trend, der in die andere Richtung weist: Arbeitskräfte, die anspruchsvolle kognitive Arbeit machen, verdienen tendenziell mehr. Gleichzeitig gibt es in diesem Bereich auch neue Arbeitsplätze. «Dieses Segment profitiert vom technologischen Wandel, weil die Technologie ihre Arbeit nicht ersetzt, sondern produktiver macht», erklärt Nir Jaimovich.

Diese beiden gegenläufigen Entwicklungen führen dazu, dass sich die Einkommensschere bei den Arbeitnehmenden immer weiter auftut. Gleichzeitig muss ein Teil von ihnen, die bislang relativ gut bezahlte Routinearbeit machen konnten, in andere, weniger gut bezahlte Arbeitsfelder ausweichen. Oder diese Leute fallen ganz aus dem Arbeitsmarkt.

In den USA ist der Anteil der Arbeitnehmenden in solchen Routinejobs seit 1980 um einen Fünftel gefallen. Die schlechte Nachricht ist: Der Verlust dieser Arbeitsstellen führt meist zum sozialen Abstieg aus der Mittelklasse: Ein Drittel der ehemaligen Beschäftigten in diesen Mittelklasse-Jobs verdient heute weniger. Zwei Drittel sind nicht mehr erwerbstätig.

## Job-Polarisierung

Die Ökonomen bezeichnen diese Entwicklung als Job-

Polarisierung, wobei die beiden Pole der gut und der schlecht Bezahlten immer weiter auseinanderdriften, während die Mittelklasse, die die beiden verbindet, schrumpft.

Nir Jaimovich hat vor allem die Entwicklung in den USA untersucht. Doch in Europa, insbesondere in Deutschland, sehe man ebenfalls wachsende Einkommensungleichheit und Job-Polarisierung, erklärt David Dorn, Professor für Globalisierung und Arbeitsmärkte an der UZH. Dorn und Jaimovich sind Mitglieder des Universitären Forschungsschwerpunkts (UFSP) «Equality of Opportunity», der solche Fragen erforscht. «Die Schweiz hat es geschafft, sich diesen Trends teilweise zu entziehen», sagt David Dorn. Zwar sind auch hierzulande gewisse Mittelklasse-Berufe geschrumpft, aber die Einkommensschere hat sich nicht deutlich geöffnet.

Dorn nennt dafür folgende Gründe: In der Schweiz gibt es schon länger keine Tieflohn-Industrie mehr; die Arbeitnehmenden sind besser ausgebildet als anderswo und können sich deshalb einfacher neu orientieren; und die Schweiz hat nach wie vor eine sehr erfolgreiche Exportindustrie in Bereichen, wo Innovation und Qualität wichtiger sind als der Preis. Zum Beispiel Pharma, Luxusgüter, Präzisionsmaschinen oder, eher überraschend, Kaffee, wo die Schweiz dank der innovativen Kapselsysteme weltweit zweitgrösser Exporteur ist. Diesen Schweizer «Sonderweg» kann Dorn auch bei der Entwicklung der Löhne zeigen. Während in den USA die Einkommen der ärmsten 10 Prozent seit 1980 zurückgingen, sind sie in der Schweiz im Gleichschritt mit mittleren und höheren Einkommen gestiegen. Auf der anderen Seite der Skala sind die Einkommen des obersten Prozents in beiden Ländern am stärksten gewachsen, in den USA jedoch doppelt so schnell wie in der Schweiz.

Wenn wir nach Europa schauen, stellt sich die Frage, weshalb sich die Dinge in Deutschland anders entwickelt haben als in der Schweiz. Dorn macht dafür den Lohndruck aus Osteuropa und die Schwächung der Gewerkschaften verantwortlich, während in der Schweiz die Arbeitnehmenden und das Kleingewerbe

möglicherweise einen gewissen «Konkurrenzschutz» geniessen, weil die Schweizer Löhne auch an aus dem Ausland entsendete Arbeiter bezahlt werden müssen, die in der Schweiz arbeiten.

«Die Automatisierung gibt uns die Gelegenheit, uns in Bereichen zu spezialisieren, wo wir besser sind als die Maschinen.»
*Nir Jaimovich, Ökonom*

## Superstar-Firmen sind profitabler

David Dorn hat auch eine andere Entwicklung analysiert, die ebenfalls zu mehr Ungleichheit führt. Er hat den Aufstieg von grossen «Superstar»-Firmen studiert wie Google, Amazon oder den Discounter Walmart in den USA. In Europa sind es die grossen Pharmaunternehmen und Banken, Autofirmen wie VW oder Stellantis, ein Zusammenschluss von Firmen wie Peugeot, Citroën, Chrysler und Fiat, oder der Discounter Aldi. In der Schweiz gehören Roche, Novartis oder Nestlé in diese Kategorie.

Diese Superstars haben in ihren Branchen eine starke, manchmal marktbeherrschende Stellung, die sie erreichen, weil sie technologisch gut aufgestellt und innovativ sind. «Das verschafft ihnen verschiedene Vorteile», sagt David Dorn, «nicht zuletzt sind sie in der Regel profitabler.» Dank der höheren Produktivität können diese Firmen ihre Produkte günstiger anbieten als die Konkurrenz. Gleichzeitig sind aber ihre Gewinnmargen höher. Bildlich gesprochen hat es bei grossen Firmen, die effizient arbeiten, mehr Rahm auf der Milch, der dann von den Eignern in Form von satten Gewinnen abgeschöpft werden kann. Die höheren Gewinne fliessen in der Regel in die Taschen der Besitzer und Investoren. Die Arbeitnehmenden profitieren kaum davon. «Das verschiebt die Verteilung der Einkommen zugunsten des Kapitals», sagt David Dorn.

Diese Entwicklung lässt sich gut nachverfolgen, indem man vergleicht, wie hoch der Anteil der Arbeit an der Wertschöpfung der Unternehmen ist. In der EU betrug der Anteil der Arbeitnehmenden am Kuchen in den 1970er-Jahren rund 75 Prozent, 2010 waren es noch 65. In den USA ist der Anteil von gut 65 auf unter 60 Prozent gesunken. In der Schweiz pendelt dieser Wert zwischen 65 und 70 Prozent. Ein stetiger Rückgang des Anteils der Arbeit am Firmeneinkommen wie in der EU und den USA zeigt sich aber nicht. «Der Aufstieg der Superstar-Firmen trägt zur wachsenden Ungleichverteilung der Einkommen bei», bilanziert David Dorn, «weil die Kapitaleinkommen bei einer kleineren Bevölkerungsschicht konzentriert sind als die Arbeitseinkommen.»

Beide Entwicklungen, der Aufstieg der Superstar-Firmen und der technologische Wandel kombiniert mit der Globalisierung, verstärken die Ungleichheit. Ist dieser Prozess nicht aufzuhalten? Nir Jaimovich hat verschiedene Strategien evaluiert, die helfen könnten, den Abstieg der Arbeitnehmenden aus der Mittelklasse zu verhindern: Umschulungen, Erhöhung der Arbeitslosenversicherung, ein garantiertes Grundeinkommen und tiefere Steuern auf manuelle Arbeit. Wie sich zeigt, sind Umschulungen das effizienteste Mittel. «Sie erhöhen die Chancen, wieder eine Stelle zu finden, und sie verbessern den Output der gesamten Volkswirtschaft», bilanziert Jaimovich. Allerdings haben selbst solche Programme Nachteile: Sie sind teuer. Und sie erhöhen die Konkurrenz für die Arbeitnehmenden in den Bereichen, für die sich die Umgeschulten neu qualifizieren.

Wenn es um einen Blick in die Zukunft geht, ist Jaimovich nicht besonders optimistisch: «Die Job-Polarisierung wird sich wohl eher noch beschleunigen», vermutet er. Was den Einfluss der Automatisierung auf unsere Arbeitswelt betrifft, so sieht er zwei mögliche Entwicklungen: «Entweder gehen alle Jobs verloren, die automatisiert werden können. Oder die Automatisierung gibt uns die Gelegenheit, uns in Bereichen zu

spezialisieren, wo wir besser sind als die Maschinen. Diesen überlassen wir dann die mühsame Routinearbeit.»

### Missbrauch des Monopols

Bei den Superstar-Firmen stellt sich auch die Frage, ob und wie der Staat intervenieren soll. David Dorn ist der Meinung, der Staat sollte sich vor allem einschalten, wenn Firmen ihre starke Stellung missbrauchen: «Grosse Firmen, die ihre Monopolstellung ausnutzen, um unverhältnismässig hohe Gewinne zu erwirtschaften oder um Bewerber aus dem Markt zu drängen, sind nicht wünschenswert.» «Da muss die Wettbewerbspolitik Gegensteuer geben und eine solche Firma in ihrem Marktverhalten einschränken», sagt Dorn.

Sein zweiter Vorschlag geht in die gleiche Richtung wie die Studie seines Kollegen Jaimovich: Wer seine Stelle verliert, dem sollten durch Umschulung neue Perspektiven eröffnet werden. Und schliesslich sollte die Ungleichheit unter den Einkommen durch Steuern und staatliche Transferleistungen ausgeglichen werden. Dorn hat jedoch einen Vorbehalt: «Erfolgreiche Firmen tragen dazu bei, dass wir wohlhabender werden. Deshalb müssen Eingriffe so gestaltet sein, dass sie die wirtschaftliche Entwicklung nicht behindern und weiterhin genügend Anreize bestehen, sich als Unternehmer zu engagieren.»

KONTAKT:
*Prof. David Dorn,* david.dorn@econ.uzh.ch
*Prof. Nir Jaimovich,* nir.jaimovich@econ.uzh.ch

**Universitärer Forschungsschwerpunkt**

## Gleiche Chancen

Die steigende ökonomische und soziale Ungleichheit ist eine Herausforderung für Gesellschaften, die sich für demokratische und meritokratische Ideale einsetzen. Der Universitäre Forschungsschwerpunkt (UFSP) «Equality of Opportunity»

(Chancengleichheit) erforscht die wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen, die zu Ungleichheit in der Gesellschaft führen, und evaluiert Strategien, die die Chancengleichheit verbessern.

Der UFSP bringt drei Fakultäten und sechs akademische Disziplinen zusammen: Ökonomie, Recht, Politologie, Geschichte, Soziologie und Philosophie. Mit dieser interdisziplinären Expertise wird in drei Forschungsmodulen Hand in Hand gearbeitet: Das Modul «Ökonomische Veränderung» analysiert, wie sich Strukturveränderungen in der Wirtschaft, angetrieben etwa durch die Automatisierung, auf die Verteilung des Wohlstands in der Gesellschaft auswirken. Das Modul «Soziale Veränderung» fragt, wie soziale Normen die Wahrnehmung von Ungleichheit beeinflussen und wie sich das auf die Politik auswirkt. Das dritte Modul «Staatliche Interventionen» erforscht, wie Regierungen die Gleichheit fördern können.

www.urpp-equality.uzh.ch

---

# Versicherungsvertragsgesetz in Kraft gesetzt

geschrieben von Urs Graf | Juli 4, 2022

**Liebe Mitglieder**

**Gerne informieren wir Sie über Neuerungen, welche ab 1. Januar 2022 in Kraft treten werden – es handelt sich dabei um folgendes:**

## Bundesrat setzt revidiertes

# Versicherungsvertragsgesetz in Kraft

*Bern, 11.11.2020* – Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 11. November 2020 das revidierte Versicherungsvertragsgesetz per 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt. Das Gesetz regelt die Beziehungen zwischen Versicherungen und ihren Kundinnen und Kunden.

Am 19. Juni 2020 haben die Eidgenössischen Räte die Revision des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) gutgeheissen. Die Referendumsfrist ist am 8. Oktober 2020 ungenutzt abgelaufen. Der Bundesrat hat das Inkrafttreten des revidierten VVG per 1. Januar 2022 beschlossen. Damit steht den Versicherungsgesellschaften ausreichend Zeit zur Verfügung, um die umfangreichen Neuerungen zu implementieren, insbesondere in der Produktgestaltung, im Vertrieb, bei der Schadenserledigung und bei der Vertragsauflösung.

Das revidierte Gesetz bringt Verbesserungen für Kundinnen und Kunden und passt Bestimmungen an veränderte Gegebenheiten an. So wird beispielsweise neu für Versicherungsverträge ein Widerrufsrecht von 14 Tagen eingeführt und auch Verträge mit langer Laufzeit können nach drei Jahren beendet werden. Die Verjährungsfrist für Ansprüche aus Versicherungsverträgen wird von zwei auf fünf Jahre erhöht. Zudem wird das Gesetz an die heutigen Anforderungen des elektronischen Geschäftsverkehrs angepasst.

## Revidierte Bestimmungen

Die Teilrevision beinhaltet folgende wesentliche Änderungen im VVG:

| |
|---|
| • Versicherte können neu innerhalb einer Bedenkfrist von 14 Tagen von ihrem Vertrag ohne Verpflichtung zurücktreten (nArt. 2a und 2b). Die Widerrufsfrist beginnt, sobald der Versicherungsnehmer den Vertrag beantragt oder angenommen hat. Die Frist ist eingehalten, wenn der Versicherungsnehmer am letzten Tag der Widerrufsfrist seinen Widerruf dem Versicherungsunternehmen mitteilt oder seine Widerrufserklärung der Post übergibt. |
| • Die Versicherer müssen zusätzlichen Informationspflichten nachkommen (nArt. 3). So wird beispielsweise explizit festgehalten, dass zur (bisherigen) Aufklärungspflicht über den Umfang des Versicherungsschutzes ebenfalls Angaben gehören, ob es sich um eine Summen- oder Schadenversicherung handelt. Ebenfalls muss über die zeitliche Geltung des Versicherungsschutzes informiert werden, insbesondere ob und inwieweit nach Ablauf des Versicherungsvertrages noch Versicherungsschutz besteht. |
| • Die in der Praxis weitverbreiteten vorläufigen Deckungszusagen werden neu gesetzlich geregelt (nArt. 9). Es handelt sich hierbei um einen selbstständigen Versicherungsvertrag, der dem VVG untersteht. Dabei genügt es, wenn die versicherten Risiken und der Umfang des Versicherungsschutzes bestimmbar sind. |
| • Neu ist neben der Schriftform (mit Unterschrift) auch eine Kündigungserklärung in elektronischer Textform möglich (nArt. 35a), zum Beispiel per E-Mail. Damit wird das VVG den Gegebenheiten des ECommerce über die ganze Wertschöpfungskette hinweg gerecht. Eine eigenhändige Unterschrift ist damit nicht mehr erforderlich. Davon ist auch bei der vorläufigen Deckungszusage des Versicherers auszugehen (nArt. 9). Schriftform im Sinne von Art. 12 ff. OR ist weiterhin bei der Abtretung und Verpfändung (nArt. 73) nötig. |

| |
|---|
| • Versicherte sowie Versicherungen können Verträge (mit Ausnahme der Lebensversicherungsverträge) mit längerer Laufzeit (mehr als drei Jahre) auf das Ende des dritten oder jedes folgenden Jahres mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen, ohne das Ende der Laufzeit abzuwarten (nArt. 35a). Dadurch werden «Knebelverträge» faktisch abgeschafft. Von dieser Ordnung nicht erfasst werden Versicherungsverträge, die auf eine Dauer von drei oder weniger als drei Jahren vereinbart wurden. Diese können ordentlich nicht vorzeitig gekündigt werden, während aber die ausserordentliche Kündigung nach nArt. 35b auch hier offensteht, sofern ein wichtiger Grund vorliegt. Ohne Bedeutung ist nArt. 35a auch für Versicherungsverträge, für die keine bestimmte Dauer vereinbart wurde und die damit unbefristet sind. |
| • In der Zusatzversicherung zur sozialen Krankenversicherung stehen das neue ordentliche Kündigungsrecht und das Kündigungsrecht im Schadenfall nur den Versicherten zu (nArt. 35a Abs. 4). Diese Regelung widerspiegelt die heutige Praxis der Versicherungen. Der Krankenzusatzversicherer darf somit nach einem Leistungsbezug den Vertrag nicht kündigen. Anders ist dies bei der kollektiven Taggeldversicherung, wo beiden Vertragsparteien ein Kündigungsrecht zusteht (nArt. 35a Abs. 4). |
| • Interessant ist im Lande der Überversicherung ferner die Möglichkeit des Versicherungsnehmers, bei Vorliegen einer unbemerkten Mehrfachversicherung innert vier Wochen seit Entdeckung dieser den zuletzt geschlossenen Vertrag zu kündigen (nArt. 46b). Ebenfalls steht dem Versicherungsnehmer ein Kündigungsrecht bei einer wesentlichen Gefahrsverminderung zu (nArt. 28a). |

| |
|---|
| • Bei den sogenannten versicherungsrechtlichen Obliegenheiten handelt es sich regelmässig nicht um Obliegenheiten gemäss dem allgemeinen Vertragsrecht, sondern um vertragliche Nebenpflichten. Verletzt der Versicherungsnehmer eine solche Pflicht, kann der Versicherer den Ersatz des darauf zurückführenden Schadens verlangen. Bei der Leistungskürzung handelt es sich damit im Grunde genommen um eine Verrechnung des verursachten Schadens. Diesem Umstand wird nun explizit Rechnung getragen, als der vereinbarte Rechtsnachteil neu nicht nur bei einer unverschuldeten Vertragsverletzung nicht eintritt, sondern ebenfalls wenn der Versicherungsnehmer nachweist, dass die Verletzung für den Schaden nicht kausal war (nArt. 45). Diese Klarstellung ist zu begrüssen, allerdings wird den Versicherern weiterhin die Möglichkeit belassen, den Rechtsnachteil unabhängig vom Grad des Verschuldens eintreten zu lassen. Diese Frage dürfte somit weiterhin die Gerichte beschäftigen. |
| • Ansprüche aus Versicherungsverträgen verjähren anstatt wie bisher nach zwei Jahren neu erst fünf Jahre nach Eintritt des Schadenfalls (nArt. 46). Der Versicherte kann seinen Anspruch somit bis zu fünf Jahre nach dem Eintritt des Ereignisses, das die Leistungspflicht begründet, geltend machen. Weiterhin findet die zweijährige Verjährungsfrist auf die Krankentaggeldversicherung Anwendung. |
| • Neu gilt in der Haftpflichtversicherung ein direktes Forderungsrecht des geschädigten Dritten oder dessen Rechtsnachfolger gegen den Versicherer (nArt. 60). Im Schadenfall können damit Ansprüche direkt bei der Haftpflichtversicherung des Schädigers im Umfange der Schadenersatzforderung geltend gemacht werden. Dies, obwohl der Versicherungsvertrag nicht mit ihm, sondern mit dem Haftpflichtigen abgeschlossen wurde. Aber nicht nur die Ersatzansprüche der Geschädigten werden gedeckt, sondern auch die Rückgriffsansprüche Dritter (bspw. Sozialversicherer). Die bisher in der Praxis gängigen Regressausschlussklauseln sind also nicht mehr zulässig. |

| |
|---|
| • Das Regressrecht des Versicherers wird auf sämtliche Ersatzpflichtigen ausgedehnt, also nicht bloss auf aus unerlaubter Handlung Haftende, sondern – analog dem ATSG für die Sozialversicherer – explizit auch auf aus einer Vertragsverletzung oder Kausalhaftung Ersatzpflichtige (nArt. 95c Abs. 2). |

Unter folgendem Link können Sie das gesamte Versicherungsvertragsgesetz konsultieren:

**https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2020/1305/de**

*Urs Graf,*
*Geschäftsleitungsmitglied*

---

# BVG-Reform im Scheinwerferlicht – ein weiterer Scherbenhaufen droht!

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

**Am 7. Dezember 2021 begann die Beratung der BVG-Reform im Nationalrat, einen Tag zuvor trafen sich an der hybriden PK-Netz Tagung in Bern Nationalrät:innen der vorberatenden Sozialkommission, Sozialpartner und ein Politikwissenschaftler, um über die BVG-Reform zu diskutieren.** Es wurde kontrovers debattiert und zum Schluss blieb das fahle Gefühl, dass die Gräben tief, der politische Konsens bei den entscheidenden Fragen fehlt – und vor allem, dass die Vorschläge der Sozialkommission nicht zu einer

mehrheitsfähigen Vorlage führen können. Als Plattform der Arbeitnehmenden sieht das PK-Netz einzig den Sozialpartnerkompromiss als Weg raus aus dem Reformstau.

Der Appell des SGB Chefökonomen Daniel Lampart hallte durch den grossen Saal im Hotel Kreuz: «Die Versicherten interessieren sich nicht für «systemkonform», sondern dafür, wie hoch ihre Rente ist und wie viel sie dafür bezahlen.» Damit bezog er sich auf den Vorwurf aus der Branche und aus bürgerlichen Kreisen, wonach die Umlagekomponente systemwidrig und deswegen abzulehnen sei. Wenig überraschend ist die Frage der Ausgestaltung der Kompensation für die geplante Umwandlungssatzsenkung der Knackpunkt der Vorlage. Aus der Forschung weiss man, dass Leistungseinbussen bei der Stimmbevölkerung sehr unpopulär sind.

Klaus Armingeon, em. Professor für Politikwissenschaft an der Universität Bern, formulierte es so: «Für erfolgreiche Reformen in der Altersvorsorge braucht es einen Elitekonsens. Mit dem Sozialpartnerkompromiss wurde dieser Konsens zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden hergestellt. Durch das Zerpflücken der Umverteilungskomponente und den vorgesehenen Steuergeschenken an Gutverdienende [Säule 3a] wurden die Gewerkschaften vor den Kopf gestossen und man droht wieder vor einem Scherbenhaufen in der Altersvorsorge zu stehen.»

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz ist seit rund einem halben Jahr Teil des PK-Netzes, welches die Mitglieder von 17 Arbeitnehmerverbänden mit über 500‘000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihren PK-Anliegen vertritt und damit die umfassendste Organisation in diesem Bereich schweizweit ist. Die jährliche PK-Netz-Tagung ist selbst unter Fachleuten ein besonderes Ereignis und Ort intensiver Auseinandersetzung auf fachlicher wie auf politischer Ebene. Dies war in diesem Jahr einen Tag vor Beginn der parlamentarischen Diskussion im Nationalrat über die BVG-Reform ganz speziell der Fall und an Aktualität nicht zu überbieten. Die Besetzung des politischen Podiums spricht dafür Bände.

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz war an der Tagung durch Ruedi Bürgi vertreten. Sein Eindruck: Ein Musterbeispiel hochprofessioneller Organisation und straffer Durchführung, jederzeit kontradiktorische Auseinandersetzung mit den Fachfragen, die Raum für den Diskurs schafften und dazu Gelegenheit zum persönlichen Austausch für all jene, die physisch in Bern anwesend waren. Vom ZV aus herzliche Gratulation an das PK-Netz, dessen Präsidenten Urs Eicher und vor allem auch an Eliane Albisser, welche für die perfekte Organisation sorgte.

Konsens besteht darin, Geringverdienende und Teilzeitangestellte – vielfach Frauen – besser absichern zu wollen. Der Gender Pension Gap von 63% in der 2. Säule kann nicht mehr kleingeredet werden. Allerdings wurde gestern deutlich, dass die Bürgerlichen dieses Ziel mit der Herabsetzung des Koordinationsabzuges und der Eintrittsschwelle als erreicht ansehen. Zurecht intervenierte hier Lukas Müller-Brunner, Leiter Sozialpolitik beim Schweizerischen Arbeitgeberverband: « Es ist zynisch, eine Senkung der Eintrittsschwelle als Verbesserung für Frauen zu verkaufen, denn die Verbesserungen werden erst in 40 Jahren zu spüren sein und kosten viel.»

Léonore Porchet, Vize-Präsidentin Travail.Suisse und Nationalrätin Grüne, schlug in dieselbe Kerbe: «Man versuchte uns bei der Diskussion um die Erhöhung des Frauenrentenalters in der AHV zu vertrösten, dass man sich bei der BVG-Reform für substanzielle Verbesserungen für Frauen einsetzen werde. Weit gefehlt. Nur die Umlagekomponente bringt eine sofortige Verbesserung für Geringverdienende und Teilzeitarbeitende. Das brauchen wir!»

Es besteht Hoffnung, dass die Meinungsmacher:innen auf der bürgerlichen Seite einsehen, dass ein Kurswechsel nötig ist.

Ein Kurswechsel, der ausreichende Kompensationsmassnahmen vorsieht und die Rentensituation von Frauen jetzt und nicht erst in Jahrzehnten verbessert. Damian Müller, Ständerat FDP, scheint dies begriffen zu haben. Er hat heute im SRF Radio klare Kritik an das eigene bürgerliche Lager adressiert: «Der Nationalrat hat den Kompass verloren.» Wir hoffen, dass diese Intervention Staub aufwirbelt.

Neben der BVG-Reform war auch der Strukturwandel Thema. Roger Baumann, Partner c-alm und Eva Zumbrunn, Gründungspartnerin Stiftung Abendrot eruierten Herausforderungen, Chancen und Risiken des Strukturwandels. Daneben unterhielten sich drei Stiftungsrät:innen über die Herausforderungen paritätischer Führung in Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen – immer mit einem Fokus auf die Interessen der Versicherten.

Zum Schluss fanden vier Referate und eine Diskussion zum Thema « Mehr Mut zum Risiko?» statt. Aufhänger für das Panel war die provokante Aussage von Iwan Deplazes, Leiter Asset Management bei Swisscanto, wonach eine Mehrrendite von 0.6 Prozentpunkte reichen würde, um die Renten zu sichern. Deplazes betonte die grossen Performanceunterschiede der verschiedenen Kassen. Dem impliziten Vorwurf, wonach Kassen vielfach ineffizient anlegen würden, widersprachen die drei anderen Referierenden, Thorsten Hens, Professor of Financial Economics UZH, Silvia Rudigier, Partnerin PPCmetrics und Christoph Ryter, Geschäftsleiter Migros Pensionskasse. Die Risikofähigkeit der Kassen würden sich erheblich unterscheiden. Auch sehen sie keine limitierende Wirkung der Kategorienbegrenzungen in der BVV2, weil man sie schon heute begründet überschreiten könne. Man betonte die Wichtigkeit der Beibehaltung der Milizstruktur bei den Stiftungsrät:innen, auch wenn einmal mehr deutlich wurde, wie gross die Verantwortung der Mitglieder der obersten Organe gerade auch bei Anlageentscheiden ist.

Für das PK-Netz ist und bleibt die Aus- und Weiterbildung zentral, Professionalisierungsanforderungen für Stiftungsrät:innen, wie dies Nationalrat Andri Silberschmidt

(Motion 21.3017) will, laufen dem Milizgedanken zuwider und gehen in die falsche Richtung.

Die PK-Netz Tagung findet jährlich zu den wichtigsten Themen in der 2. Säule statt. Das PK-Netz stärkt die Stimme der Versicherten in der beruflichen Vorsorge. Die 17 Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 540’000 Versicherte und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge.

*Eliane Albisser,*
*Geschäftsführerin PK-Netz*

Fotos: Yoshiko Kusano

---

# LOHNRUNDE 2022 – EIN RUNDES PROZENT IST RICHTIG

geschrieben von Urs Stauffer | Juli 4, 2022

**In den nächsten Tagen und Wochen werden die Lohngespräche – wenn denn – zu Ende geführt und die Weichen für die Lohnentwicklung 2022 gestellt. Ein schwieriges Thema für den öffentlichen Dienst, weil die Covid-19-Pandemie finanzielle Auswirkungen für die öffentliche Hand haben wird und die Gefahr besteht, finanzielle Ausfälle über den Lohn des öffentlichen Dienstes zu «kompensieren». Das darf nicht sein. Öffentliches Personal Schweiz erachtet eine Lohnerhöhung von 1%, mit dem in der Hauptsache die Teuerung kompensiert wird, als richtig und nötig.**

Die Lohnrunde 2022 kann nicht ohne Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Lohnrunden 2020 und 2021 erfolgen.

Wirtschaftsentwicklung und Teuerung waren nicht immer so wie prognostiziert, was Auswirkungen auf die Lohnrunde 2022 haben kann.

## Lohnrunde 2020

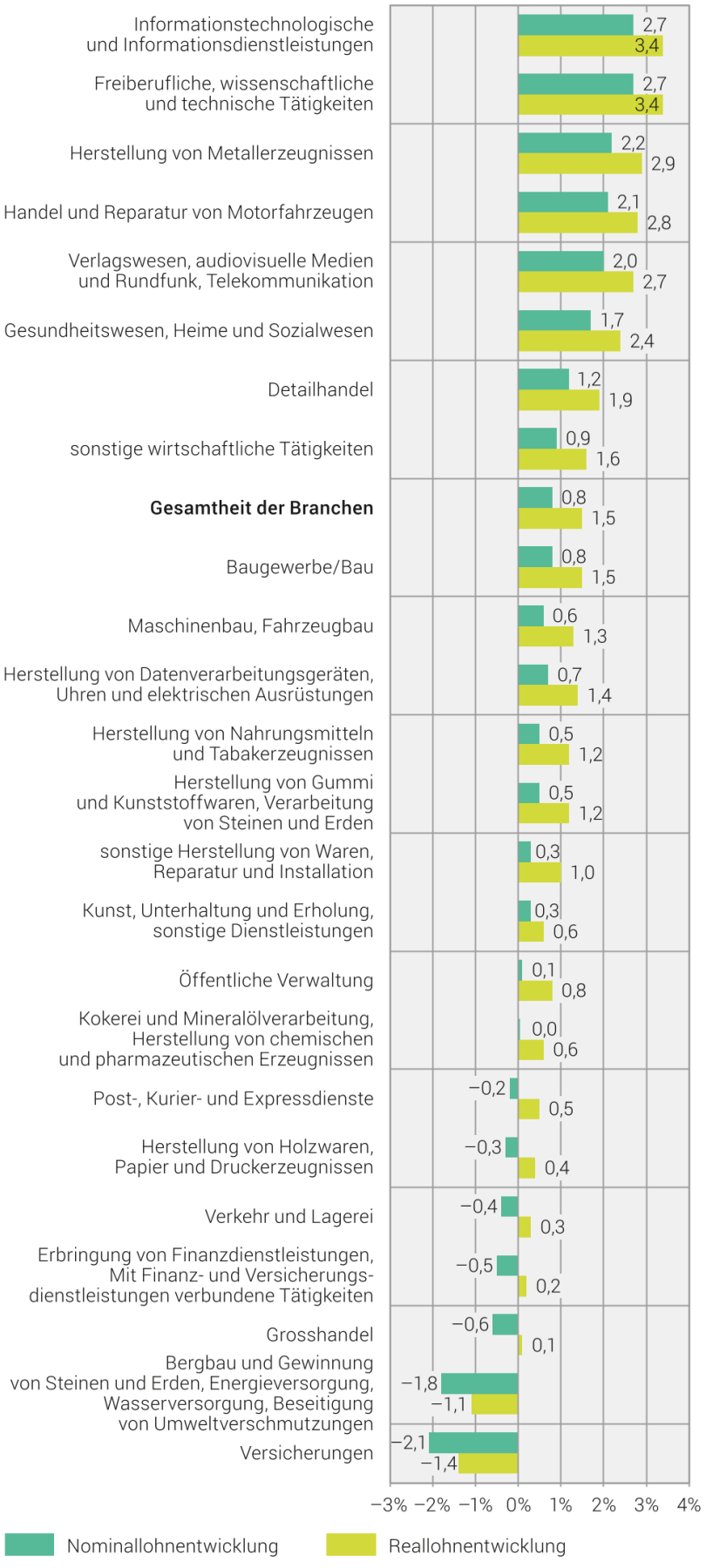
Die Nominallöhne sind im Jahr 2020 um 0,8% gestiegen. Gemäss den Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) ergibt sich unter Einbezug einer mittleren Jahresteuerung von –0,7% bei den Reallöhnen ein Anstieg von 1,5%.

Das meint: Die Löhne wurden durchschnittlich um 0,8% erhöht, hinzu kam ein Teuerungsrückgang um 0,7%, was zu einer Reallohnerhöhung von 1,5% führte – beabsichtigt war das allerdings nicht. Es sei einschränkend einmal mehr erwähnt, dass die Zusammensetzung des Warenkorbs, aus dem die Teuerung berechnet wird, höchst diskutabel ist, insbesondere, weil die Krankenkassenprämien nicht Teil des Warenkorbs sind – Öffentliches Personal Schweiz hat darauf wiederholt hingewiesen.

Die Entscheide in Bezug auf die Lohnerhöhung 2020 wurden in der Regel von September bis Dezember 2019 und damit in einer Periode gefällt, in der die Teuerung für 2020 auf +0,4% geschätzt wurde. Durch die Covid-19-Pandemie und die dadurch verursachte Konjunkturverlangsamung sank das allgemeine Preisniveau allerdings um 0,7%. Ob der durchschnittliche Arbeitnehmende von diesem Teuerungsrückgang ebenfalls positiv betroffen war, mag bezweifelt werden.

Aufgrund der Anpassung der Nominallöhne an die Teuerung nahm die Kaufkraft der Löhne damit zum zweiten Mal seit 2019 zu. Bei den wichtigsten Gesamtarbeitsverträgen (GAV), denen fast eine halbe Million Arbeitnehmende angeschlossen sind, wurde für 2020 kollektivvertraglich eine Effektivlohnerhöhung (Nominallöhne) von 0,4% vereinbart. Grafisch sieht die Entwicklung der Nominal- und Reallöhne im Jahr 2020 gemäss BFS wie folgt aus:

## Entwicklung der Nominal- und Reallöhne 2020 nach Wirtschaftszweig: Veränderung in % gegenüber 2019




Quelle: BFS – Schweizerischer Lohnindex (SLI)

© BFS 2021

Erkennbar ist bereits hier, dass der öffentliche Dienst zwar noch keinen Rückbau in Kauf nehmen musste, aber am Ende der Lohnentwicklung zu positionieren ist.

Dies steht im Widerspruch zur allgemeinen Lohnentwicklung, aber auch im Gegensatz zur verschärften Arbeitssituation für den öffentlichen Dienst während der Pandemie. Hier ist einschränkend zu sagen, dass im Zeitpunkt der Lohnverhandlungen das Ausmass der Pandemie noch nicht vorhersehbar war. Gleichwohl fehlen die Argumente, weshalb der öffentliche Dienst an der positiven Entwicklung im Jahr 2020 nicht beteiligt war. Das muss einen Einfluss auf die Lohnrunde 2022 haben.

## Lohnrunde 2021

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl damals eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte von Ausnahmen abgesehen nicht durchgesetzt werden. Das wäre aber nicht unrichtig gewesen; das öffentliche Personal war durch die Covid-19-Krise gefordert, wie selten, der korrekte und effiziente Gang der Verwaltung musste trotz erheblicher Einschränkungen aufrechterhalten werden, was gelungen ist. Viele Frauen und Männer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, mussten Risiken in Kauf nehmen oder ganz erheblichen Belastungen standhalten, es seien anstatt vieler die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, in den Pflegeheimen, in den Altersheimen, in den Schulen auf allen Stufen oder im Polizeidienst genannt. Hier wurde viel gearbeitet und hier wurde unter erschwerten, risikoreichen Bedingungen gearbeitet.

Die öffentlichen Arbeitgeber haben das nicht gewürdigt. Es mag sein, dass der engagierte Einsatz im Grundsatz anerkannt wurde, aber oft war zu hören, der öffentliche Dienst müsse nun auch seinen Beitrag an die notwendigen Einsparungen leisten,

um die Covid-19-Sonderausgaben zu finanzieren. Diesen Zusammenhang sehen wir nicht. Hinzu kommt: Bei der Lohnrunde 2020 ist für den öffentlichen Dienst nur ganz wenig übrig geblieben (Nominallohnerhöhung von 0,1%).

Die Covid-19-Pandemie hat nun im Gegenteil dazu geführt, dass Lohnerhöhungen für das Jahr 2021 flächendeckend verweigert wurden. Das betraf faktisch alle Branchen, insbesondere auch den öffentlichen Dienst. Dazu gehört auch der im Jahr 2020 stark geforderte Gesundheitsbereich; nicht einmal dort konnten Lohnerhöhungen durchgesetzt werden. Bei den wenigen Unternehmen, welche Lohnerhöhungen vorgenommen haben, resultiert ein durchschnittliches Plus von 0,9%, im Gesamtvergleich bleibt aber nicht viel mehr als eine runde Null übrig.

Der Blick zurück auf die Wirtschaftslage im Jahr 2020 macht die Lohnrunde 2021 nicht besser. Viele Branchen sind gut durch die Pandemie gekommen, einige haben sich sogar positiv entwickelt. Das Argument der unsicheren Wirtschaftslage war im Zeitpunkt des Entscheids über die Lohnentwicklung zwar noch nachvollziehbar, ist es rückwirkend aber nicht mehr in allen Punkten. Die öffentliche Hand hat demgegenüber mehrheitlich gute Jahresabschlüsse vorzulegen.

Dass bei der Anpassung der Löhne erstaunlicherweise auch der Gesundheitsbereich, der stark gefordert war, keine Verbesserungen erreichen konnte, ist nur schwer nachvollziehbar und (neben den finanziellen Problemen der Spitäler insbesondere in den vergangenen eineinhalb Jahren) auf eine allgemeine Verweigerungshaltung zurückzuführen.

Erschwerend kommt hinzu, dass bei der Lohnrunde 2021 mit einer negativen Teuerung gerechnet wurde, was die Löhne real hätte steigen lassen. Das hat sich bis anhin nicht bewahrheitet. Im Gegenteil, für die Indexperiode 06 2020 bis 06 2021 ist eine Teuerung von plus 0,6% ausgewiesen. Und das ist noch nicht die ganze Wahrheit: Die Zusammensetzung des Warenkorbs dürfte dazu

beigetragen haben, dass insbesondere Güter, die während der Covid-19-Pandemie nicht nachgefragt wurden (Flugreisen, Benzin), billiger geworden sind, nicht aber Güter des täglichen Bedarfs für jedermann wie insbesondere Lebensmittel. So betrachtet stellt sich das Teuerungsproblem verschärft.

Dieser Rückblick auf die Lohnrunde 2021 muss Auswirkungen auf die Lohnforderungen 2022 haben.

## Lohnrunde 2022

Teilweise liegen bereits erste Rückmeldungen aus den Lohnverhandlungen 2021 für das Jahr 2022 vor. Es zeigt sich, dass die Covid-19-Pandemie einmal mehr dafür herhalten muss, dass keine Lohnerhöhungen gewährt werden sollen. Das ist in vielen Sektoren unverständlich; die Wirtschaftslage zeigt, dass in der Schweiz trotz Corona in den meisten Bereichen Volllast gearbeitet wurde, mit den zusätzlichen Erschwernissen, wie sie die Pandemie nach sich gezogen hat.

Das gilt insbesondere auch für den öffentlichen Dienst. Gerade er war in den letzten 18 Monaten erheblich gefordert, ein Aufgabenrückbau war nicht auszumachen und kaum je kam der nachhaltigen, zuverlässigen und disziplinierten Aufgabenerfüllung in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung eine so grosse Bedeutung zu wie in den letzten anderthalb Jahren. Das kann nicht ohne Auswirkungen bleiben.

Im Fokus muss die Teuerung stehen, die auf jeden Fall auszugleichen ist. Damit sprechen wir von mindestens 0,6 bis 0,8% unter diesem Titel. Hinzu kommt, dass die öffentliche Hand im Jahr 2020 oftmals ganz ausgezeichnete Rechnungsergebnisse, will heissen positive Jahresabschlüsse, einfahren konnte. Das muss nicht zwingend zu Lohnerhöhungen führen, ist aber auch kein Argument, Lohnanpassungen zu unterlassen, zumal solche, die zu keiner Reallohnerhöhung führen, sondern lediglich die Teuerungsentwicklung ausgleichen, also verhindern, dass man nicht weniger, sondern

lediglich gleich viel im Portemonnaie hat.

Soweit bis anhin bekannt, bewegen sich die Lohnforderungen in der öffentlichen Verwaltung für das Jahr 2022 um rund ein Prozent, beinhaltend den Teuerungsausgleich zuzüglich einer kleinen Reallohnerhöhung, oftmals für die individuelle Zumessung.

Öffentliches Personal Schweiz teilt diese Auffassung und empfiehlt deshalb, für das kommende Jahr 2022 eine Lohnerhöhung von 1% für den öffentlichen Dienst. Damit ist der Teuerungsentwicklung Rechnung getragen. Viel mehr aber auch nicht.

*Öffentliches Personal Schweiz*
*Die Geschäftsleitung*

---

# Solidarität und Eigenverantwortung – ein Widerspruch?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

**Die aktuelle Debatte um eine BVG-Reform dreht sich um konkrete Fragen, in erster Linie um die Senkung des Umwandlungssatzes, die Kompensationsmassnahmen für eine Übergangsgeneration und die Besserstellung tieferer Einkommen. Dahinter steht jedoch die zentrale Frage, wie solidarisch die berufliche Vorsorge sein soll und wie viel Verantwortung jede und jeder Einzelne übernehmen sollte. Eine Diskussion mit zwei Persönlichkeiten, die sich in vielem nicht einig sind.**

## Wie sehen Sie aktuell in der Schweizer Altersvorsorge das Gleichgewicht zwischen Eigenverantwortung und Solidarität?

*Salomè Vogt:* Die Idee der Schweizer Vorsorge ist, dass man eine geteilte Verantwortung hat innerhalb der drei Säulen: In der 1. Säule viel Solidarität, in der 2. Säule weniger Solidarität, und die 3. Säule ist ganz eigenverantwortlich. Solidarität funktioniert nur mit Eigenverantwortung. Menschen müssen auch innerhalb eines solidarischen Systems eine gewisse Eigenverantwortung wahrnehmen. Sonst ist es ein Leben auf Kosten anderer.

## Wie sehen Sie dieses Gleichgewicht, Frau Albisser?

*Eliane Albisser:* Für das PK-Netz steht hinter dem Begriff «Eigenverantwortung» das Wort «Individualisierung» und dahinter der Begriff «Entsolidarisierung». Dieser Begriff hat in der 2. Säule als Sozialversicherung aber nichts zu suchen. Ich finde, die Frage ist falsch gestellt: Wir müssen kein Gleichgewicht suchen. Solidarität ist die Grundidee der beruflichen Vorsorge. Einer beruflichen Vorsorge, die Risiken kollektiv absichert und damit auch höhere Anlagerisiken und längerfristige Anlagestrategien eingehen kann als einzelne Versicherte. Der Fokus muss sein, wie wir die Renten sicher gewährleisten können, mit dem entsprechenden Verfassungsauftrag im Hinterkopf. Um dieses Ziel für alle Erwerbstätigen zu erreichen, nämlich die Fortführung der gewohnten Lebensweise im Alter, braucht es solidarische Instrumente.

*Vogt:* Diese gewohnten Lebensumstände sind sehr individuell. Bis zu einem gewissen Punkt muss man auch Eigenverantwortung wahrnehmen, um den individuellen Lebensstandard nachher weiterführen zu können.

## Frau Vogt betont, dass Solidarität nur mit

## Eigenverantwortung funktioniert. Wie stehen Sie dazu?

*Albisser:* Wenn man sagt, dass sich alle eigenverantwortlich im Arbeitsmarkt bewegen können, muss man aufpassen. Wenn man durchgehend voll erwerbstätig ist und einen hohen Lohn hat, resultiert daraus auch eine hohe Pensionskassenrente, das ist klar. Die Realität ist aber so, dass viele Menschen auch tiefe Einkommen haben und zudem gerade Frauen viel wichtige Betreuungs- und Freiwilligenarbeit leisten, was im Alter dann negative Folgen für die Rentenhöhe hat. Wir müssen diese Lebensrealitäten unbedingt auch immer mitdenken.

*Vogt:* Meine Überlegung bezog sich auf die Solidaritäten innerhalb des Systems. Beispielsweise, es mag makaber klingen, zwischen denen, die länger leben, und denen, die früher sterben. Zwischen Rentnern mit und ohne Kinder, Singles und Verheirateten. Damit ein solches Konstrukt erhalten bleiben kann, braucht es ein gewisses Mass an Eigenverantwortung. Wenn ich klettern gehe mit einer Gruppe, sind wir alle an einem Seil angebunden. Aber jeder leistet seinen Beitrag zur Sicherheit, indem er aufpasst und trainiert ist. Man kann sich nicht nur aufs Seil verlassen.

## Bei Eigenverantwortung denken Sie nicht an Entsolidarisierung?

*Vogt:* Nein. Ich finde es problematisch, wenn man Eigenverantwortung als Egoismus und Entsolidarisierung hinstellt. Für mich bedeutet Eigenverantwortung, dass ich in einer Gesellschaft mit meinem Benehmen Sorge für alle anderen trage. Das ist auch ein wichtiger Punkt im liberalen Gedankengut: Es bedeutet nicht, dass jeder für sich selber schaut und der Stärkere sich durchsetzt.

## Werden wir konkret: Führt ein guter Reformweg im BVG über mehr Eigenverantwortung, indem etwa die

## Versicherten mehr Entscheide selber treffen können, oder über mehr Solidarität, beispielsweise eine kollektive Finanzierung der Kompensation einer Umwandlungssatzsenkung?

*Albisser:* Wir haben endlich einen guten Reformvorschlag auf dem Tisch, der von den Sozialpartnern ausgehandelt wurde. Gefragt ist weiterhin Solidarität, die aber transparent sein darf und muss. Wir unterstützen eine Senkung des Umwandlungssatzes, aber nur, weil im aktuellen Vorschlag echte Kompensationsmassnahmen vorgesehen sind, in erster Linie der Rentenzuschlag. Diese sogenannte Umlagekomponente wird sehr kontrovers diskutiert und gerne als systemwidrig kritisiert. Dabei wird allerdings vergessen, dass Umverteilung in der 2. Säule nichts Neues ist, es gab sie in der Vergangenheit immer wieder. Beispielsweise gab es bei der Einführung des BVG-Obligatoriums für die Eintrittsgeneration eine solidarisch finanzierte Rentenverbesserung. Ausserdem werden die Absicherung bei Insolvenz oder Zuschüsse für ungünstige Altersstrukturen bis heute im Umlageprinzip über den Sicherheitsfonds finanziert.

«Menschen müssen auch innerhalb eines solidarischen Systems eine gewisse Eigenverantwortung wahrnehmen. Sonst ist es ein Leben auf Kosten anderer.»



**Salomè Vogt** ist Leiterin von Avenir Jeunesse und arbeitet seit Mai 2015 bei Avenir Suisse. Zuvor war sie als Mitarbeiterin

bei Almog GmbH und als Volontärin beim Schweizerischen Jugendrotkreuz tätig. Ihr Studium an der Universität Zürich schloss sie mit einem Master in Politikwissenschaften und den Nebenfächern Recht sowie Gender Studies ab.

«Für das PK-Netz steht hinter dem Begriff ‹Eigenverantwortung› das Wort ‹Individualisierung› und dahinter der Begriff ‹Entsolidarisierung›. Dieser Begriff hat in der 2. Säule als Sozialversicherung aber nichts zu suchen.»



**Eliane Albisser** ist seit Anfang 2020 Geschäftsführerin des PK-Netzes.
Ihr Studium an der Universität Basel in Rechtswissenschaften und
Soziologie schloss sie mit einem Master ab. Vor dem Stellenantritt beimPK-Netz war sie als Rechtsberaterin beim VPOD tätig.

## Welche Stossrichtung soll die Reform Ihrer Meinung nach haben, Frau Vogt?

*Vogt:* Seitens Avenir Jeunesse sind wir der Meinung, dass das Vorsorgemodell mit den drei verschiedenen Säulen, die unterschiedlichen Risiken ausgesetzt sind, so beibehalten werden sollte. Entsprechend ist es wichtig, keine «AHV-isierung» in die 2. Säule reinzubringen. Man muss der Fairness halber eine Lösung für die Personen kurz vor der Pensionierung

solidarisch finanzieren, weil diese nicht kurzfristig umdisponieren können. Woran wir uns im vorliegenden Vorschlag stossen, ist, dass diese Übergangsrenten nach 15 Jahren – was bereits eine relativ lange Zeit ist – nicht wieder bei null sind, sondern dass es offenbleibt, wie es weitergeht. Aktuell werden 7 Milliarden Franken pro Jahr in der 2. Säule umverteilt. Die Solidarität zwischen Jungen und Alten ist damit ausgereizt und muss nicht noch mehr forciert werden. Hier kann man sich durchaus auch weiterreichende Gedanken machen.

## Wie meinen Sie das?

*Vogt:* Eine junge Person, die in die Arbeitswelt eintritt, muss für Versprechen aufkommen, die einem jetzigen Rentner vor 40 Jahren gemacht wurden. Wir haben heute ganz andere Umstände als bei der Einführung des BVG. Im Schnitt wechsle ich alle fünf Jahre den Job, damals blieb man ein Leben lang beim selben Arbeitgeber und hatte dieselbe Pensionskasse. Es wäre doch wichtig, die Individuen stärker einzubeziehen etwa in die Frage, wie ihr Geld angelegt werden soll. Denkbar ist für mich, die Pensionskasse an den Arbeitnehmer statt an den Arbeitgeber zu binden.

## Ist das Verständnis eines Versichertenkollektivs in einer Kasse etwas antiquiert angesichts der heutigen Arbeitswelt, Frau Albisser?

*Albisser:* Dem widerspreche ich. Erwerbsbiografien haben sich wohl verändert, aber Stellenwechsel sind nicht ein Problem für das Funktionieren der 2. Säule. Das PK-Netz steht klar hinter der paritätisch geführten beruflichen Vorsorge. Es ist zielführend, wenn gut ausgebildete Stiftungsrätinnen in den Anlageausschüssen beispielsweise auf nachhaltige Anlagestrategien für den gesamten Versichertenbestand hinarbeiten. Dieser Hebel ist viel effektiver als eine Individualisierung im Anlagebereich. Darüber hinaus ist eine kollektive Anlagestrategie individuellem Anlegen schlicht

überlegen, weil Letzteres viel anfälliger auf Verwerfungen auf den Finanzmärkten ist. Ein Versicherungskollektiv kann Solidaritäten in den unterschiedlichsten Richtungen tragen, wie sie auch Frau Vogt angesprochen hat. Die Bindung der Vorsorgelösung an den Arbeitgeber darf nicht infrage gestellt werden.

## Sie haben es als denkbar bezeichnet, dass die berufliche Vorsorge an den Arbeitnehmer statt an den Arbeitgeber gebunden wird. Befürworten Sie eine solche freie Pensionskassenwahl?

*Vogt:* Aber klar! Wenn ich mir den gesellschaftlichen und arbeitstechnischen Wandel überlege, ist es ein gangbarer Weg.

## Wären die Versicherten diesem Entscheid gewachsen?

*Vogt:* Jeder Mensch trifft viel weitreichendere Entscheidungen, ob man heiratet oder nicht, Kinder in die Welt setzt oder nicht, da überlegt sich auch niemand, was das für Auswirkungen auf die eigene Vorsorge hat. Die Materie ist komplex, und es würde Unterstützung brauchen, das ist klar. Dafür gäbe es aber Intermediäre, wie wir das von Hypotheken kennen. Bei der Krankenkasse haben wir dieselben Fragestellungen. Wir leben heute in einer Gesellschaft, die sehr divers ist. Entsprechend sind auch die Ansprüche ganz unterschiedlich. Auch bei der Geldanlage: Die einen wollen sehr nachhaltig investieren, andere primär eine hohe Rendite. Wieso wissen alle viel zu wenig über die 2. Säule Bescheid? Weil das Wissen nichts nützt, man kann sowieso nichts ändern. Die wenigsten wählen den Arbeitgeber nach der Pensionskassenlösung aus. Wenn es einem wirklich etwas nützen würde, würde man sich auch besser informieren.

## Frau Albisser, ist die freie Pensionskassenwahl eine Option, die Sinn ergeben könnte?

*Albisser:* Die freie Pensionskassenwahl ist die zu Ende gedachte Eigenverantwortung in der 2. Säule. Wenn man sich in

der Branche umhört, ist der Widerstand allerdings gross. Interessanterweise auch bei Personen, die oft eine andere Haltung vertreten haben als wir. Die Grundidee der beruflichen Vorsorge ist die paritätische Führung über einen Stiftungsrat, der sich aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammensetzt. Bei der freien Pensionskassenwahl droht bei den Leistungen eine weitere Nivellierung nach unten, da die heute noch oft vorhandene Identifikation des Arbeitgebers mit der Pensionskasse wegfallen würde.

**Text: Kaspar Hohler**
**Fotos: Claudio Zemp**

## PK-Netz 2. Säule – die Plattform der beruflichen Vorsorge für die Arbeitnehmenden und ihre Verbände

Nirgendwo verfügen die Arbeitnehmenden theoretisch über mehr gesetzliche Mitspracherechte als in der beruflichen Vorsorge. Die höchsten Organe aller Schweizer Pensionskassen sind streng paritätisch von Vertretern der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmenden organisiert. Aber an der richtig schlagkräftigen Einflussnahme auf die Pensionskassen durch die Mitarbeitenden fehlte es bis anhin. Hintergrund dürfte sein, dass die berufliche Vorsorge ein äusserst komplexes Themenfeld darstellt und sich zudem in einem schwierigen politischen und wirtschaftlichen Umfeld bewegt.

Vor einigen Jahren wurde deshalb das PK-Netz gegründet. Getragen wird es heute von 16 Schweizer Arbeitnehmendenverbänden. Die Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 520 000 Mitglieder und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmerschaft in der beruflichen Vorsorge. Gleichzeitig ist das PK-Netz ein weiteres Beispiel erfolgreicher gewerkschafts- und verbandsübergreifender Zusammenarbeit. Mit

der Vereinsgründung bekam das PK-Netz eine eigene Rechtsform und bezieht in sozialpolitischen Fragen auch aktiv Stellung.

Das ist eine gute Sache. Zur fachlichen Stärkung der Vertretung der Arbeitnehmenden in der Pensionskasse bietet das PK-Netz Weiterbildung mit konsequent auf die Arbeitnehmervertretung ausgerichteten Inhalten an.

Öffentliches Personal Schweiz hat sich entschieden, dem PK-Netz 2. Säule beizutreten und hat einen entsprechenden Antrag beim Verein PK-Netz gestellt, über den in den nächsten Wochen entschieden wird. Die Mitgliedschaft ist wichtig, um die Position der Arbeitnehmenden zu stärken. Wir werden uns im Verband auch engagieren und damit über einen ausgezeichneten Zugang zu den massgebenden Instanzen rund um die BVG verfügen.

Die beiden Beiträge zur beruflichen Vorsorge (hier vor und nachfolgend) sind vom PK-Netz initiiert und in einer ausführlichen Fassung auch auf der Webpage abgelegt. Ein Besuch lohnt sich: **http://pk-netz.ch**