



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Präsidialansprache

Verteidigung der Standortstärken – Verstärkung der Reformanstrengungen

Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident des SCHWEIZERISCHEN ARBEITGEBERVERBANDS
1. Juli 2011, ARBEITGEBERTAG in Zürich

Es gilt das gesprochene Wort

Heute ist das letzte Mal, dass ich mich als Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands an Sie wende. Meine achtjährige Amtszeit endet mit diesem ARBEITGEBERTAG, und fortan wird Valentin Vogt das Zepter unseres Verbands führen. Das soll nun aber kein Schwanengesang werden. Denn erstens singe ich nur unter der Dusche und zweitens lernten wir in der Finanzkrise, dass die Schwäne auch schwarz sein und uns böse Überraschungen bringen können. Davor will ich Sie verschonen.

Allerdings möchte ich das Ende meines Mandats nutzen, um meine arbeitgeberpolitische Standortbestimmung in einen weiteren zeitlichen Rahmen zu stellen. Nicht um nostalgische oder heroische Erinnerungen zu pflegen, sondern um aufzuzeigen, wie die Schweiz unterwegs ist. Der gelegentliche Blick zurück scheint mir umso wichtiger, als ich in der aktuellen politischen Diskussion einen zunehmenden Mangel an Erinnerungsvermögen feststelle. Das führt zum Verlust von Referenzwerten, an welchen die heutige Situation gemessen werden kann. Und das erlaubt manchen politischen Akteuren, sich der Verifizierung ihrer Positionsbezüge im Zeitablauf zu entziehen. Man mag Konrad Adenauers Spruch «Was kümmert mich mein Geschwätz von gestern» als Politiker-Weisheit zitieren. Dann werden aber logischerweise ernst gemeinte Aussagen à priori zum Geschwätz! Der Seriosität und Verlässlichkeit der politischen Auseinandersetzung ist damit jedenfalls nicht gedient.

Gehörte Alarmglocken

Mein Vorgänger, Fritz Blaser, stellte seine letzte Präsidialansprache 2003 unter den Titel «Alarmglocken für die Schweiz». Er sah die Wirtschaft in die Wachstumsschwäche und die Arbeitslosigkeit der 90er-Jahre zurückfallen. Er verwies auf die stark zunehmende Staatsverschuldung und die ungelösten Probleme im Sozialversicherungsbereich. Er beklagte das Auseinanderleben von Politik und Wirtschaft und warnte vor der schleichenden Erosion unseres Wohlstands. Seine Analyse führte ihn zum Fazit: «Wenn die Schweiz nicht definitiv ins Mittelmass abgleiten will, dann muss ein eigentlicher Ruck durch unser Land gehen». Haben wir in der Zwischenzeit einen solchen Ruck erlebt? Lassen Sie mich das anhand des Verlaufs einiger Kennzahlen überprüfen, wobei ich noch etwas weiter zurück im Jahr 2001 ansetze.

Die Wachstumsraten des realen BIP stiegen 2004 auf 2,5 Prozent und erlebten dann bis 2007 einen Höhenflug, bis auch die Schweiz in den Sog der Finanzkrise und der Rezession geriet. Die Beschäftigung nahm mit einer gewissen Verzögerung kräftig zu und ist auch im Rezessionsjahr 2009 nicht eigentlich eingebrochen. Die Verschuldungsquote sank nach 2004 kontinuierlich auf nunmehr unter 40 Prozent.

Wenn man diese Entwicklung betrachtet, dann hat sich in der Schweiz tatsächlich ein Ruck vollzogen. Selbstverständlich profitierten wir zwischen 2004 und 2008 von einer starken internationalen Nachfrage, von einem eher schwachen Franken, von tiefen Zinsen und einer schwachen Teuerung. Entscheidend war, dass wir dieses günstige Umfeld ausnutzen konnten und sich die bessere Fitness der schweizerischen Wirtschaft auch in der Rezession bestätigte.

Wie gut die Schweiz heute dasteht, zeigt sich, wenn wir das Wachstum, die Arbeitslosigkeit und insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit sowie die Staatsverschuldung international vergleichen. Und auch in den diversen Standort-Rankings belegt die Schweiz in den letzten Jahren wieder Spitzenplätze.

Gründe für die «Renaissance»

Wenn ich nach den politischen Gründen für diese «Renaissance» der Schweiz und ihrer Wirtschaft gefragt werde, dann nenne ich vier Punkte:

1. Die noch in den 90er-Jahren eingeleitete Wachstumspolitik, die auf die Förderung des Wettbewerbs im Innern und auf den Zugang zu den internationalen Märkten setzt.
2. Die Finanzpolitik, die vor allem mit der Schuldenbremse den Wechsel von den chronischen Defiziten zum langfristigen Ausgleich der öffentlichen Haushalte und zum Schuldenabbau schaffte.
3. Die Marktöffnung zur EU mit den Bilateralen Verträgen und zu anderen wichtigen Exportmärkten mit verschiedenen neuen Freihandelsabkommen.
4. Der Wechsel zu einer qualitätsorientierten Migrationspolitik, die sich primär auf die Personenfreizügigkeit mit der EU und komplementär auf die kontingentierte Zulassung von qualifizierten bzw. spezialisierten Arbeitskräften aus den Nicht EU-Staaten stützt. Vor allem die Arbeitsmarktöffnung zur EU hat sich zwischen 2004 und 2008 als Wachstums-Ermöglicher und in der anschliessenden Rezession als Wachstums-Stütze erwiesen.

Es darf allerdings nicht übersehen werden, dass die schweizerische Wirtschaft auch von den traditionellen Standortstärken unseres Landes profitierte: Von der liberalen Arbeitsmarktordnung, von der verlässlichen Infrastruktur, vom guten Ausbildungsstand der Arbeitskräfte sowie – last but not least – von der politischen und sozialen Stabilität der Schweiz.

Entscheidend sind die Unternehmungen

Alle guten und verbesserten Standortbedingungen hätten jedoch nichts genutzt, wenn nicht starke, gut aufgestellte Unternehmungen davon Gebrauch gemacht hätten. Diesen Punkt möchte ich besonders hervorheben, denn in einer marktwirtschaftlichen Ordnung entscheiden am Ende immer die Unternehmungen über den Gang der Wirtschaft. Sie bauen Kompetenzen auf und suchen Opportunitäten, um ihr Know-how gewinnbringend einzusetzen. Sie ergreifen Chancen und tragen Risiken. Sie innovieren und investieren. Sie organisieren ihre Wertschöpfungsketten und wählen die entsprechenden Standorte. Deshalb dürfen wir unsere wirtschafts- bzw. arbeitgeberpolitische Diskussion nicht nur auf der volkswirtschaftlichen Ebene und anhand ökonomischer Modelle führen. Der Fokus ist vielmehr immer wieder auf das reale Leben der Unternehmungen zu richten, auf ihre Bedürfnisse, auf ihre Möglichkeiten und auf ihre Einschätzungen der für sie relevanten Rahmenbedingungen.

Flexibilität dank Sozialpartnerschaft

Dabei verstehe ich die Unternehmen als Organisationen, in welchen Arbeitgeber und Arbeitnehmende sozialpartnerschaftlich zusammenarbeiten. Initiative Unternehmer und engagierte, loyale Mitarbeitende haben in dieser Partnerschaft zwar ihre eigenen Interessen, verfolgen diese aber im Rahmen ihrer gemeinsamen Ausrichtung auf den Unternehmenserfolg. Diese Zielbindung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen ermöglicht die vernünftige, differenzierte und faire Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf Firmen- und Branchenebene – ein Kernelement unserer flexiblen Arbeitsmarktordnung. Wer die Sozialpartnerschaft grundsätzlich oder mit unfairem Verhalten in Frage stellt, riskiert dagegen

Interventionen des Gesetzgebers und eine Politisierung des Interessenausgleichs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Die Folgen eines solchen Szenarios können in unseren Nachbarländern besichtigt werden.

Licht und Schatten bei den Sozialversicherungen

Die Kenndaten, die ich Ihnen eben präsentiert habe, betreffen die Volkswirtschaft und den Arbeitsmarkt. Hier hat sich in den letzten Jahren tatsächlich viel bewegt. Lässt sich dasselbe auch für den Sozialversicherungsbereich sagen? Meine Antwort fällt ambivalent aus. Auf der Aktivseite der Bilanz verbuche ich die Fortschritte bei der Sanierung der Invalidenversicherung, die Revision der Arbeitslosenversicherung und die Ablehnung verschiedener Initiativen zum Ausbau des Sozialstaats. Auf der Passivseite erscheinen die zweimal gescheiterte 11. AHV-Revision, das Volks-Nein zur Anpassung des Mindestumwandlungssatzes im BVG, die bundesrechtliche Regelung der Familienzulagen sowie die unendliche Leidensgeschichte der KVG-Revisionen. Die Agenda der pendenten Sozialversicherungsprobleme ist also länger als die Liste der gelungenen Revisionen. Immerhin blieben wir nicht völlig im Reformstau stecken, der nach der Ablehnung der Erstauflage der 11. AHV-Revision im Mai 2004 drohte. Und die in den 90er-Jahren steil angestiegene Soziallastquote stabilisierte sich Mitte des letzten Jahrzehnts, wobei allerdings die jüngsten Beitrags- und Mehrwertsteuererhöhungen noch nicht berücksichtigt sind.

Verteidigung der Arbeitsmarktflexibilität

Man kann die jüngste Entwicklung der schweizerischen Wirtschaft als Revitalisierung auf der Basis bestehender Standortqualitäten bezeichnen. Arbeitgeberpolitisch ziehe ich daraus die Lehre, dass wir mit demselben Engagement die bisherigen Erfolgsfaktoren verteidigen müssen, wie wir uns für Reformen zur Elimination vorhandener Schwächen einsetzen.

Eine erste Verteidigungslinie soll die Flexibilität des Arbeitsmarkts sichern. Sie verhalf unserem Land zu einer sehr hohen Erwerbsbeteiligung, einer tiefen Arbeitslosigkeit und einem guten Lohnniveau. Der flexible Arbeitsmarkt zeigte seine Qualitäten sowohl im Boom wie in der Rezession. Von seiner Integrationskraft profitieren Jugendliche und ältere Arbeitnehmende gleichermassen. Indem er der wirtschaftlichen, bzw sozialen Ausgrenzung entgegenwirkt und die Sozialwerke entlastet, hat der flexible Arbeitsmarkt neben der ökonomischen auch eine eminent wichtige sozialpolitische Funktion. Wer dies nicht erkennen und daraus nicht die nötigen Konsequenzen ziehen will, dem sei ein Besuch in den französischen Banlieues oder in den englischen Suburbs empfohlen.

Dennoch wollen Gewerkschaften und Linksparteien unter dem Banner des sozialen Fortschritts den Arbeitsmarkt mit neuen Regelungen überziehen: Mit schärferen Bestimmungen für Massenentlassungen, mit der Einführung einer allgemeinen Sozialplanpflicht (die neuerdings auch vom Bundesrat befürwortet wird), mit dem Ausbau des Mutterschaftsurlaubs zum Elternurlaub, mit der Erhöhung der gesetzlichen Familienzulagen, mit gesetzlichen Mindestlöhnen, mit der Begrenzung des Lohnspektrums innerhalb einer Unternehmung oder mit zusätzlichen Kündigungsbestimmungen. Die Liste liesse sich noch verlängern. Hier muss der Schweizerische Arbeitgeberverband mit Nachdruck die Gegenposition vertreten. Nicht aus ideologischer Sturheit, sondern weil wir den Standortvorteil des flexiblen Arbeitsmarkts verteidigen wollen.

Verteidigung der Personenfreizügigkeit

Ebenso wichtig wie der Einsatz für die Arbeitsmarktflexibilität ist die Verteidigung der Arbeitsmarktöffnung zur EU. Diese in mehreren Volksabstimmungen bestätigte, wichtigste Standortstärkung der letzten 20 Jahre wird durch die angekündigte Zuwanderungs-Initiative der SVP wieder in Frage gestellt. Das dürfen wir nicht zulassen. Eine sachliche Diskussion ist allerdings schwierig. Die Gegner der Per-

sonenfreizügigkeit sprechen fast ausschliesslich von negativen Begleiterscheinungen der Personenfreizügigkeit und bagatellisieren deren Nutzen. Sie operieren mit mehrfach widerlegten Behauptungen und bedienen vor allem die in der Bevölkerung vorhandenen emotionalen Vorbehalte gegenüber den Zuwanderern.

Verantwortungsbewusste Politik sieht anders aus. Sie sollte auf einer sauberen Analyse der ökonomischen, demografischen und sozialen Entwicklungen ausgehen, daraus die nötigen Schlüsse ziehen und diese gegenüber der Bevölkerung vertreten, auch wenn das zunächst unpopulär erscheint.

Widerlegte Kritik an der Personenfreizügigkeit

Seit Jahren hören wir dieselben Argumente gegen die Personenfreizügigkeit: Die Zuwanderung aus der EU entfalte unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung eine unumkehrbare Eigendynamik, sie verdränge die einheimischen Arbeitskräfte, führe zu Lohndruck, treibe die Arbeitslosenquote in die Höhe und ziele in vielen Fällen auf den Missbrauch unserer Sozialwerke.

Diese Kritik wird durch die nunmehr sieben Berichte des «Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz–EU» weitgehend entkräftet. Tatsächlich folgt die Zuwanderung der Entwicklung und den Bedürfnissen der Wirtschaft. Sie ergänzt das inländische Arbeitskräfteangebot und hat nur marginale Verdrängungseffekte. Verlauf und Struktur der Arbeitslosigkeit zeigen nach Einführung des freien Personenverkehrs dieselben Muster wie vorher, d.h. die Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten der Schweizer und der Ausländer ist in erster Linie auf die hohe Arbeitslosigkeit der schon lange in der Schweiz weilenden Drittstaatsangehörigen zurückzuführen. Die Lohnentwicklung und die Lohnstrukturen wurden durch die Zuwanderung nicht signifikant beeinflusst. Bei den unteren Lohnklassen ist kein genereller Lohndruck festzustellen, und der leicht dämpfende Effekt in den höheren Lohnklassen ist sozialpolitisch unbedenklich. Die Öffnung unseres Arbeitsmarkts für EU-Arbeitskräfte führt nicht zum «Sozialtourismus», und insgesamt sind die neuen Zuwanderer bedeutende Nettozahler in die 1. Säule. Das Bundesamt für Sozialversicherungen hat ausgerechnet, dass die AHV-Rechnung dank der Zuwanderung um mehrere Milliarden besser ist, als ohne Zuwanderung. Die Personenfreizügigkeit verschafft uns also etwas mehr Zeit für die Revision der AHV!

Stärkung des schweizerischen Arbeitsmarkts

Verbindet man diese Befunde mit den Aussagen vieler Unternehmer, so wird klar, dass die Personenfreizügigkeit wachstumshemmende Lücken des schweizerischen Arbeitsmarkts füllt. Die gute Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ist für unser Land und seine hochentwickelte Volkswirtschaft von entscheidender Bedeutung. Sie kann aber auch bei grössten Ausbildungsanstrengungen im relativ kleinen inländischen Arbeitsmarkt nicht gewährleistet werden. Jüngste Daten der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung bestätigen dies: 31 Prozent aller Unternehmungen und über 45 Prozent der Finanzdienstleister melden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte. Die Rekrutierung in der EU/EFTA und – selektiv – in den sog. Drittländern bietet hier die nötige Ergänzung. Diese Ergänzung hat sich auch in qualitativer Hinsicht bewährt: Die Ausbildung der Migranten aus den EU-17/EFTA-Staaten ist überdurchschnittlich gut, und ihre Erwerbsquote übertrifft sogar jene der Schweizerinnen und Schweizer. Das Arbeitskräfte-Angebot am Standort Schweiz hat also eine deutliche strukturelle Stärkung erfahren, die sich positiv auf das Wachstumspotenzial unserer Wirtschaft auswirkt.

Die Notwendigkeit der Arbeitsmarktöffnung wird noch augenfälliger, wenn man sich die demografische Entwicklung und den damit einhergehenden Rückgang des einheimischen Arbeitsangebots in Erinnerung ruft. Der Gewerkschaftsdachverband Travail.Suisse, sicher kein Arbeitgeber-Lobbyist, geht davon aus, dass aufgrund der demografischen Entwicklung im Jahr 2030 ca. 400'000 Arbeitskräfte fehlen werden. Allein die ITC-Branche rechnet bis 2017 mit einem Mangel von 32'000 Fachkräften!

Einseitige Zugangsregeln sind keine Alternative

Die Gegner der Personenfreizügigkeit führen ins Feld, die Schweiz müsse die Zuwanderung aus den EU-Staaten autonom steuern. Sie könne dank ihrer Attraktivität selbst auswählen, welche ausländischen Arbeitskräfte sie brauche. Diese Argumentation blendet aus, dass die Attraktivität der Schweiz wesentlich von der echten Arbeitsmarkttöffnung gegenüber der EU bestimmt wird. Einseitige Zugangsregeln sind dazu keine valable Alternative. Die Rückkehr zum Kontingentsregime – wie wir es für die Zuwanderung aus den sog. «Drittstaaten» kennen – wäre eine Rückkehr zu mehr Bürokratie und zu einer erhöhten Entscheidungsunsicherheit sowohl für die Unternehmungen wie auch für die ausländischen Arbeitskräfte. Die Allokation der Arbeitskräfte würde (wieder) durch behördliche Entscheidungen statt durch die Nachfrage der Unternehmungen gesteuert, was höchstens Anhänger der Planwirtschaft freuen könnte. Mit einseitigen Regeln könnte zudem der Zugang der schweizerischen Arbeitskräfte zum europäischen Arbeitsmarkt nicht sichergestellt werden, und ohne Freizügigkeitsabkommen entfielen auch die europaweit geltenden Regeln über die Koordination der Sozialversicherungen und die Diplomanerkennung. Die Mobilität der qualifizierten schweizerischen und ausländischen Arbeitskräfte, die immer häufiger in verschiedenen Gastländern tätig sind, würde dadurch entscheidend behindert. Es ist paradox: Während andere Länder besondere Massnahmen einleiten, um im weltweiten «war for talents» attraktiver zu werden, soll die Schweiz ihre Attraktivität als Arbeitsort mit dem Rückfall in alte Regulierungsmuster wieder in Frage stellen.

Bilaterale I stehen auf dem Spiel

Die Verantwortlichen der Zuwanderungsinitiative behaupten, sie wollten das Freizügigkeitsabkommen ja nicht kündigen, sondern nur anpassen. Das ist Augenwischerei. Wer glaubt denn im Ernst, der EU-Rat, alle 27 EU-Staaten und das EU-Parlament seien bereit, Einschränkungen der Personenfreizügigkeit mit Kontingenten und Inländervorrang zu akzeptieren? Die Initianten nehmen doch die Kündigung des FZA in Kauf und setzen damit, wegen der Guillotine-Klausel, gleich die ganzen Bilateralen I aufs Spiel. Wollen wir wirklich riskieren, den diskriminierungsfreien Zugang zum EU-Binnenmarkt zu verlieren und unser Verhältnis zur EU in einer «Bittsteller»-Position neu verhandeln zu müssen?

Wenn ich die Personenfreizügigkeit mit Nachdruck verteidige, so übersehe ich keineswegs ihre Begleiterscheinungen auf dem Immobilienmarkt, bei der Belastung der Infrastruktur oder im gesellschaftlichen Bereich. Diese Begleiterscheinungen müssen wir mit einer guten Politik abfedern und nicht das Herzstück unserer Migrationspolitik aufs Spiel setzen. Wer umgekehrt die Zuwanderung aus den EU-Staaten drastisch einschränken und auf den diskriminierungsfreien Zugang zum EU-Binnenmarkt verzichten will, der plädiert am Ende für eine Begrenzung des Wachstums. Dieser Zusammenhang und die damit verbundenen Konsequenzen für unseren Wohlstand müssen in der politischen Auseinandersetzung deutlich gemacht werden! Und wer die bleierne Stagnation der 90er-Jahre erlebt hat, wird mit uns vor einem solchen Szenario warnen.

Keine Verschiebung der AHV-Reform

Während es also im Bereich des Arbeitsmarkts vor allem darum geht, den günstigen Status quo zu verteidigen, sind bei den Sozialversicherungen zusätzliche Reformanstrengungen nötig. Im Vordergrund stehen dabei die AHV, die IV, die Berufliche Vorsorge und die Krankenversicherung.

Die AHV steht zwar zurzeit noch auf sicheren Füßen. Die neuesten Perspektivenrechnungen sehen (dank Migration!) etwas besser aus als zuvor. Beim Umlage-Ergebnis (jährliche Einnahmen minus Ausgaben, exklusive Anlageerfolg) zeigt die 1. Säule jedoch eine deutliche Tendenz zur Verschlechterung. Diese Negativ-Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren beschleunigen, sodass der Ausgleichsfonds zu Beginn der 2020er Jahre in die Abschmelzphase geraten und innert weniger Jahre unter die kritische Liquiditätsgrenze sinken wird.

Nun ist zuzugeben, dass die Perspektivenrechnungen mit einigen Unsicherheiten verbunden sind. Schwierig zu prognostizieren ist vor allem die wirtschaftliche Entwicklung, von welcher wiederum die Lohnbeiträge und die MwSt-Erträge abhängen. Aber der negative Trend ist eindeutig, weil sich das Aktiven/Rentner-Verhältnis, das in den letzten 25 Jahren einigermaßen konstant war, drastisch verschlechtern wird. Die daraus resultierende Finanzierungslücke lässt sich selbst bei sehr optimistischen Annahmen mit dem Wachstum von Wirtschaft, Lohnbeiträgen und Mehrwertsteuer-Erträgen nicht schliessen. Der Reformbedarf bei der AHV ist also klar, und wir dürfen uns davon nicht durch die Detailkritik an den Perspektiven-Rechnungen ablenken lassen. Ob die kritische Phase drei Jahre früher oder später kommen wird, ist nebensächlich. Aber je zügiger die Reform an die Hand genommen wird, desto mehr Spielraum bleibt für eine optimale Gestaltung des Übergangs zum neuen Regime. Der Arbeitgeberverband wird deshalb Bundesrat Burkhalter bei der zügigen Lancierung dieses Reformprojekts unterstützen, wobei wir den primären Reformansatz beim Rentenalter sehen. Dieses muss erstens flexibilisiert und zweitens erhöht werden, um die AHV mit der demografischen Entwicklung in Einklang zu bringen.

Konsequente Fortsetzung der IV-Sanierung

Die Invalidenversicherung ist ein warnendes Beispiel für die Folgen einer jahrelangen Reformverweigerung. Seit Beginn der 90er-Jahre beobachtete man eine Zunahme der IV-Betriebsdefizite. Aber statt rechtzeitig die Ursachen dieser Defizite, die Explosion der Renten, anzugehen, versuchte man die Probleme mit Kapitalinfusionen auszusitzen. Erst mit der 4. IV-Revision kam ein Prozess in Gang, der den Anstieg der Neu-Renten bremste. Mit der 5. Revision wurden die Voraussetzungen geschaffen, um den alten Grundsatz «Eingliederung vor Rente» auch effektiv in der Praxis umsetzen zu können. Und mit der Revision 6a wird das entsprechende Instrumentarium noch ausgeweitet und verstärkt. Viele Anzeichen sprechen dafür, dass diese strukturellen Massnahmen greifen und die vom Arbeitgeberverband mitgetragene Zusatzfinanzierung eine richtige Investition in das IV-Sanierungsprojekt ist. Aber die Bergetappe des Sanierungspfads steht noch aus. Bis zum Auslaufen der Zusatzfinanzierung, Ende 2017, muss das IV-Defizit von heute ca. 880 Mio. Franken durch ausgabenseitige Massnahmen beseitigt werden. Weitergehende Einsparungen sollen zudem ermöglichen, die IV-Schuld von ca. 15 Mrd. Franken abzutragen. Dieses Sanierungsprogramm ist anspruchsvoll. Es wird nur zum Erfolg führen, wenn einerseits die erwarteten Wiedereingliederungs-Ziele erreicht und andererseits die Widerstände gegen die mit der Revision 6b geplanten Rentensenkungen überwunden werden können.

Der Arbeitgeberverband unterstützt die bundesrätliche Vorlage zur Revision 6b in weiten Teilen. Er begrüsst vor allem den Übergang zu einem stufenlosen Rentensystem, mit dem bestehende Schwelleneffekte und Barrieren gegen die Nutzung noch vorhandener Erwerbsfähigkeiten eliminiert werden. In der parlamentarischen Beratung ist aber sicherzustellen, dass die gesetzten Sanierungsziele auch wirklich realisiert werden.

Realistische Grundlagen für die Berufliche Vorsorge

Die Berufliche Vorsorge (BV) teilt mit der AHV die Herausforderung der steigenden Lebenserwartung. Zudem ist die BV stark von den Kapitalmarktrenditen abhängig. Diese müssten mittel- und langfristig steigen, wenn die Kosten für die steigende Lebenserwartung ohne zusätzliche Beiträge verkraftet werden sollen. In Tat und Wahrheit erleben wir das Gegenteil. Die Renditen risikoarmer Anlagen zeigen seit den 90er-Jahren eine stark sinkende Tendenz, und auch bei den effektiven Kapitalerträgen verfehlen viele Vorsorgeeinrichtungen ihre Planziele. Die Berufliche Vorsorge rechnet in weiten Teilen und besonders ausgeprägt im Obligatorium mit Renditen, die sich langfristig nicht erreichen lassen. Steigende Lebenserwartung und ungenügende Kapitalmarktrenditen führen die 2. Säule also in strukturelle Probleme, die mit einer Anpassung der Grundparameter gelöst werden müssen.

Die Einsicht in den Handlungsbedarf ist allerdings noch schwächer als der Irrglaube, mit politischen Entscheiden bzw. Nicht-Entscheiden die Realität verändern zu können. Wir erlebten das am 7. März letzten Jahres, als die Stimmberechtigten die nötige Anpassung des Mindestumwandlungssatzes im BVG ablehnten. Die Vorsorgeeinrichtungen müssen deshalb im obligatorischen Teil der Beruflichen Vorsorge weiterhin Renten bezahlen, die nicht voll finanziert sind. Diese Problem-Verdrängungspolitik ist gefährlich. Die Berufliche Vorsorge braucht realistische Grundlagen und darf nicht ungedeckte Checks auf die Zukunft bzw. zulasten der Jüngeren ausstellen. Wir können uns der ehrlichen Diskussion über mögliche Leistungen und notwendige Finanzierungen in der 2. Säule nicht länger entziehen. Der in Aussicht gestellte Bericht des Bundesrats über die Zukunft der 2. Säule wird dazu hoffentlich eine taugliche Grundlage liefern.

Klare Strukturen für die Krankenversicherung

Am wenigsten Begründungen für den Reformbedarf braucht es bei der obligatorischen Krankenversicherung. Im Jahresrhythmus werden uns die Kostenprobleme dieses Sozialversicherungszweigs mit happigen Prämien erhöhungen in Erinnerung gerufen. Das belastet neben den individuellen Haushalten auch Bund und Kantone, die über 3,5 Mrd. Franken für Prämienverbilligungen ausrichten. Hinter den ständigen Prämien erhöhungen steht ein ebenso fortdauernder Anstieg der Gesundheitskosten, welche die obligatorischen Krankenversicherer zu decken haben. In der Krankenversicherung spiegeln sich die Probleme des Gesundheitswesens, das ja in hohem Masse von den Bestimmungen des KVG gesteuert wird. Das führt zu einem sehr komplexen Regime, welches mit seinem Zusammenspiel von Leistungsvorgaben, Finanzierungsregeln, Versorgungsgarantien, Marktabgrenzungen, Trägerschaften, Solidaritäten und Eigenverantwortung selbst für Insider kaum mehr durchschaubar ist. Ich zähle mich nicht zu den Insidern und kann deshalb nur an die Gesundheitspolitiker appellieren, endlich den Mut zu grundlegenden Reformen zu fassen. Das Gesundheitswesen und die Krankenversicherung brauchen klare Strukturen und Regeln, die zu einem kohärenten und transparenten Gesamtsystem führen. Die heutige Regulierungs-Komplexität leistet der Interessen- und Klientelpolitik Vorschub und schadet so dem Ziel der Kostendämpfung.

Arbeitgeber in der Pflicht

Wenn ich vor Angriffen auf bestehende Standortstärken warne und Reformen für die Zukunftssicherung anmahne, dann wende ich mich nicht nur an «die anderen». Auch wir Arbeitgeber stehen in der Pflicht. Das beginnt beim verantwortungsvollen Umgang mit der unternehmerischen Freiheit. Die Masslosigkeit und die Hybris auf gewissen Chef-Etagen haben uns eine Fülle von Regulierungsinitiativen beschert und das Vertrauen in die Wirtschaft massiv erschüttert. Wir dürfen es deshalb nicht bei der Bekämpfung der «Minder»-Initiative, der Bonus-Steuer oder der 1:12-Initiative belassen. Wir müssen vielmehr unsere Glaubwürdigkeit mit dem Tatbeweis einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung wieder herstellen. Dann erst entziehen wir den Staatsinterventionisten ihren Resonanzboden und dann erst werden wir den Generalverdacht los, mit unseren Reformforderungen nur eigene Partikularinteressen zu verfolgen.

Von den Arbeitgebern ist zudem ein Verhalten gefordert, das mit ihren politischen Forderungen übereinstimmt. Unser Engagement für die Personenfreizügigkeit verlangt, dass sich die Arbeitgeber um die Integration der Zuwanderer kümmern. Wenn wir die Sanierung der IV über eine Reduktion der Rentenfälle fordern, dann haben die Unternehmungen auch einen besonderen Beitrag für die Beschäftigung von handicapierten Menschen zu leisten. Das Plädoyer für eine Erhöhung des Rentenalters in der Altersvorsorge ist dann glaubwürdig, wenn die Anstellung von älteren Arbeitskräften zur personalpolitischen Selbstverständlichkeit wird. Mit anderen Worten: Die Stunde der arbeitgeberpolitischen Wahrheit schlägt in den Betrieben!

Fazit

Als Fazit meiner Standortbestimmung darf ich feststellen, dass die Schweiz gut unterwegs ist – jedenfalls besser als vor acht Jahren. Wenn der Schweizerische Arbeitgeberverband dazu einen Beitrag leisten konnte, dann freut mich das.

Ich weiss aber auch, wie rasch externe Einflüsse oder interne Fehler die Schweiz vom Erfolgspfad abbringen können. Als kleine und offene Volkswirtschaft sind wir den externen Faktoren mehr oder weniger schutzlos ausgesetzt – die aktuellen Währungsverhältnisse sind dafür ein beredtes Beispiel. Umso mehr müssen wir den schweizerischen Standortvorteilen Sorge tragen und sie für die Zukunft sichern. Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird sich auch unter meinem Nachfolger in diesem Sinne engagieren. Kritisch und selbstkritisch, denn «wer selbst in der Schenke sitzt, der soll nicht wider den Wein predigen».

Der Dachverband kann seine Mission nur erfüllen, wenn ihn seine Mitgliederorganisationen dabei unterstützen. Ich durfte diese Unterstützung immer wieder erleben und bin den Verantwortlichen dafür sehr dankbar. Mein Dank gilt auch meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstandsausschuss und im Vorstand sowie den Mitarbeitenden unserer Geschäftsstelle, die mir mit Rat und Tat zur Seite gestanden haben. Übertragen Sie Ihr Wohlwollen nun auf meinen Nachfolger, Herrn Valentin Vogt. Ihm wünsche ich in seiner neuen Aufgabe viel Erfolg und persönliche Befriedigung, denn am Ende soll ein solches Mandat ja auch noch Spass machen.