

Geschäftsstelle

Entfelderstrasse 11
5001 Aarau
Telefon 062 837 18 18
Telefax 062 837 18 19
E-Mail: info@aihk.ch
www.aihk.ch



Aargauische Industrie- und
Handelskammer

wirksam unternehmen

M I T T E I L U N G E N

Unsere Wirtschaft braucht gute Rahmenbedingungen!

von Peter Lüscher, Vorsitzender der Geschäftsleitung der AIHK, Aarau



Am 26. November 2006 stimmen wir über drei Vorlagen ab, welche die Rahmenbedingungen für die Wirtschaft spürbar verändern können (vgl. Parolenkasten auf der letzten Seite sowie die Vorstellung der Abstimmungsvorlagen in der Ausgabe Nr. 10/2006, S. 85 ff.). Ein Ja zur Aargauer Steuergesetzrevision verbessert sie, ein Nein zur Bundeskinderzulagenregelung verhindert eine Verschlechterung.

VOLKSABSTIM-
MUNGEN VOM
26. NOVEM-
BER 2006

Ja zur Steuergesetzrevision

Der Grosse Rat hat eine ausgewogene Steuergesetzrevision beschlossen, von der eine Vielzahl Aargauerinnen und Aargauer direkt profitieren können. Das Paket entlastet sowohl Familien mit Kindern als auch Personen mit tiefen Einkommen. Es stärkt den Mittelstand durch die Entlastung von Familien, Rentnern sowie Unternehmern. Das revidierte Steuergesetz verbessert die Standortattraktivität des Kantons Aargau für Firmen und Steuerpflichtige. Dadurch wird der Wirtschaftsraum Aargau mit seinen Unternehmungen gestärkt. Es wird vermehrt investiert, neue Arbeitsplätze entstehen. Aus der Steigerung des Wachstums resultieren höhere Steuereinnahmen. Das nützt dem Kanton wie den Gemeinden und damit allen Aargauerinnen und Aargauern. Die Aargauer Steuergesetzrevision verdient deshalb ein klares Ja an der Urne!

Nein zu Bundeskinderzulagen

Diese neue Bundesregelung kostet gesamtschweizerisch 600 Mio. Franken pro Jahr zusätzlich. Im Kanton Aargau würden aus der Erhöhung der Zulagen von 170 auf 200 bzw. 250 Franken pro Kind

und Monat massive Mehrkosten resultieren. Durch die notwendige Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge verschlechtern sich die Rahmenbedingungen für private Arbeitgeber merklich. Die beim Kanton als grossem Arbeitgeber anfallenden Kosten sind von den Steuerzahlenden zu tragen. Die Betriebe werden durch die Bundeslösung administrativ kaum entlastet, weil es weiterhin kantonale Vorschriften gibt. Aus dem Wegfall der Befreiungsmöglichkeit von der Anschlusspflicht an eine Familienausgleichskasse entstehen sogar vielerorts Mehraufwendungen. Die Schaffung einer neuen Sozialversicherung ist deshalb mit einem Nein zu verhindern!

IN DIESER NUMMER

Unsere Wirtschaft braucht gute Rahmenbedingungen!	93
Wenn die Sozialpartnerschaft versagt	94
Beurteilung des neuen Pensionskassendekrets	96
Wir altern und schrumpfen: Die demographische Entwicklung als zukünftige Herausforderung für die Politik	97
Bürgerliche Denkfabriken	100
Parolen Volksabstimmungen vom 26. November 2006	100

Wenn die Sozialpartnerschaft versagt

von Doris Wobmann, lic. iur., Rechtsanwältin, juristische Mitarbeiterin der AIHK, Aarau

ARBEITSKAMPF;
STREIK



Die Schweizer Wirtschaft kennt – aus ihrer Sicht glücklicherweise und im Gegensatz zur restlichen industrialisierten Welt – keine eigentliche Streik-Tradition. Dieser als Arbeitsfriede bezeichnete Zustand gehört bis heute mit zu den stärksten Standortfaktoren der Schweiz. Die AIHK setzt sich für dessen Erhaltung ein: Dennoch schlugen und schlagen die Gewerkschaften immer wieder mal etwas härter auf die Streik-Trommel, sei es mit eigentlichen Arbeitskämpfmassnahmen oder mit Androhungen von Streiks (z.B. 1994 Spinnerei Ed. Bühler/A. Gasser; 2004 Swissmetal Boillat AG, Reconvillier; 2006 Streikdrohung des Schweizerischen Eisenbahnverbandes).

Eine der möglichen Definitionen von Streik (Ausstand, von engl. *strike*) im arbeitsrechtlichen Sinne ist: «Die gemeinschaftliche Verweigerung von vertraglich geschuldeter Arbeitsleistung durch mehrere Arbeitnehmende zum Zweck der Durchsetzung bestimmter Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit, Gesamtarbeitsvertrag usw.)»¹.

In der Schweiz ist das Streikrecht anerkannt, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (u.a. als letztes Mittel, Verhältnismässigkeit). Die rechtliche Grundlage des Streikrechts findet sich in der Bundesverfassung (BV). Darüber hinaus sind die von der Schweiz ratifizierten internationalen völkerrechtlichen Garantien zum Schutz der Koalitionsfreiheit und des Streikrechts zu beachten bzw. wie schweizerisches Recht direkt anwendbar. Im Folgenden sollen diese rechtlichen Grundlagen und deren praktische Bedeutung kurz erläutert werden.

Bundesverfassung, Art. 28

Das Streikrecht wurde bereits gestützt auf die BV von 1874 als so genanntes «ungeschriebenes Grundrecht» anerkannt. Lehre und Rechtsprechung wiesen dem Streikrecht einen instrumentalen Charakter im Hinblick auf das Ziel der Erhaltung und Sicherung der liberalen Arbeits- und Wirtschaftsverfassung zu². In der heute geltenden BV wird die Zulässigkeit von Streik (und Aussperrung) ausdrücklich erwähnt: «Streik und Aussperrung sind zulässig, wenn ...», Art. 28 Abs. 3 BV. Es fehlt jedoch die explizite Erwähnung eines Streikrechts, wie es noch im Vorentwurf zur neuen BV vorgesehen war: «Das Recht auf Streik und Aussperrung ist gewährleistet.» Die geltende Formulierung ist ein politischer Kompromiss, da befürchtet worden war, die ausdrückliche Nennung eines Streikrechts werde als Provokation oder gar als eigentliche Aufforderung zu Streiks verstan-

den. Unter den Rechtsgelehrten bis heute nicht restlos geklärt ist zudem die Grundsatzfrage, ob das Streikrecht als individuelles Freiheitsrecht jeder/jedem Arbeitnehmenden direkt zusteht oder «nur» von einer Arbeitnehmerorganisation als Kollektiv ausgeübt werden kann. Gestützt auf das Völkerrecht (vgl. nächster Abschnitt) wird aber vermehrt der ersteren Ansicht der Vorzug gegeben.

Völkerrechtliche Garantien

Völkerrecht bezeichnet, kurz gesagt, die über dem Landesrecht stehenden Normen, die von souveränen Staaten untereinander vereinbart werden. Bekannt sind Staatsverträge. Daneben existieren aber auch unzählige Übereinkommen, Pakte, Abkommen usw. für sämtliche auch im innerstaatlichen Recht bekannten Themengebiete³.

Im Bereich Arbeits-, Koalitions- und Streikrecht sind einerseits das ILO-Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation (für die Schweiz in Kraft seit 25. März 1976, SR 0.822.719.7), andererseits der Internationale UNO-Pakt I über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (für die Schweiz in Kraft seit 18. September 1992, SR 0.103.1) als massgebende völkerrechtliche Schutznormen zu beachten. Art. 8 Abs. 1d UNO-Pakt I statuiert, im Unterschied zu Art. 28 BV, ein ausdrückliches Streikrecht. Gestützt darauf wird diese Streikgarantie heute mehrheitlich als individuelles Freiheitsrecht jeder/jedes Arbeitnehmenden angesehen (*self-executing*-Norm). Auf die daraus folgenden rechtstheoretischen und staatsrechtlichen Konsequenzen kann hier nicht näher eingegangen werden.

Praktische Bedeutung

Diese rechtlichen Grundlagen erlauben es also, dass in der Schweiz grundsätzlich gestreikt wer-

den darf. Wie gewohnt, bestehen aber auch hier verschiedene Voraussetzungen und Ausnahmen (im Sinne eines Streikverbots).

Auslöser eines Streiks – als Unterform des Arbeitskampfes – ist regelmässig der Punkt, dass sich die arbeitsrechtlichen Sozialpartner, Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. deren Vertretungen, über wesentliche Punkte der Arbeitsbedingungen wie Lohn, Arbeitszeit usw. nicht (mehr) einig sind. Mit dem Streik, der kollektiven Niederlegung der Arbeit, soll unter Inkaufnahme einer wirtschaftlichen Schädigung des Arbeitgebers der notwendige Druck für die Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen erzeugt werden.

Zulässig ist ein Streik aber nur, wenn er eine Arbeitsbeziehung betrifft und wenn keine Verpflichtung entgegensteht, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen. Das Gesetz kann zudem bestimmten Kategorien von Personen den Streik verbieten (Art. 28 Abs. 3 und 4 BV).

Die Sozialpartner besitzen die so genannte Tarifautonomie. In dieser liberalen, teilweise «staatsfreien» Sphäre können sie das zwischen ihnen geltende Arbeitsverhältnis weitgehend selbständig regeln. Kommt dieses ausgehandelte Gleichgewicht von Macht und Chancen ins Wanken, sei es auf Anstoss der einen oder andern Seite (z.B. höhere Lohnforderungen oder verlängerte Arbeitszeiten), steht der Arbeitnehmerseite bei Unfähigkeit der Sozialpartner zur gemeinschaftlichen Lösung des Konflikts, als letztes Mittel («ultima ratio») der Streik, die Verweigerung der Arbeitsleistung, zur Verfügung. In diesem Sinne kommt dem Streik eine besondere Ausgleichsfunktion zwischen den unterschiedlichen Interessen der Sozialpartner zu.

In der Regel betrifft ein Streik ein durch Gesamtarbeitsvertrag (GAV) regelbares Ziel. Als zulässig gelten heute aber auch Streiks aus ausserhalb des GAV liegenden Motiven (z.B. Betriebsreorganisation, verbunden mit Personalabbau). Nicht mehr erforderlich ist nach Auffassung verschiedener Juristen zudem eine tariffähige Organisation als Trägerin des Streiks. Damit können auch einzelne Arbeitnehmende oder Ad-hoc-Zusammenschlüsse einen Streik durchziehen («wilder Streik»). Anerkannt scheint heute, dass das Streikrecht auch Angestellten des öffentlichen Dienstes grundsätzlich zusteht. Rechtswidrig ist ein Streik, wenn er trotz

gültig vereinbarter Friedenspflicht (GAV) ausgerufen würde. Gemäss ILO-Übereinkommen Nr. 87 kann das Streikrecht zudem für bestimmte Personen, die so genannte unerlässliche Dienste («*essential services*») verrichten, eingeschränkt oder ganz aufgehoben werden. Dies betrifft Arbeitsbereiche, deren Unterbrechung eine Gefährdung des Lebens, der persönlichen Sicherheit oder der Gesundheit der Bevölkerung verursachen könnte (z.B. Spitäler, Wasser- und Elektrizitätswerke, Kommunikationsdienste, Flugsicherung usw.). Diese Absicht wird in Art. 28 Abs. 4 BV aufgenommen. Den Gradmesser für die Zulässigkeit eines Streiks bestimmter Arbeitnehmender bildet hier nicht ihr rechtlicher Status, sondern ihre tatsächliche Funktion für die Sicherheit und Gesundheit der Öffentlichkeit sowie für das Funktionieren einer demokratischen und rechtsstaatlichen Gesellschaft.

Statistik⁴

Wie bereits erwähnt, gehört die Schweiz zu den Industrienationen, in denen Arbeitskämpfe sehr selten sind. Als bislang letzter landesweiter (eintägiger) Streik kann der «Druckereistreik» 1994 genannt werden. Neben den eingangs erwähnten grösseren Streiks sei noch der Post-Streik von Ende 2004 erwähnt, mit dem vier Postpaketverteilzentren lahm gelegt wurde, was schweizweit zu grossen Ausfällen führte. Im Herbst 2006 führte ein Pilotenstreik bei der Swiss zu Flugausfällen. Im Überblick der letzten 10 Jahre scheint zudem 1998 ein besonders streikfreudiges Jahr gewesen zu sein, mit insgesamt über 16 000 Arbeitnehmenden in 12 Betrieben. Insgesamt kann aber festgestellt werden, dass der in der Schweiz durch Arbeitskonflikte eingetretene Produktionsausfall relativ gering ist und sich die verlorene Arbeitszeit jährlich im Durchschnitt auf rund 1,4 Arbeitstage pro 1 000 Arbeitnehmende belief.

Dokumentationshinweise

- 1 Manfred Rehinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl. 2002, Rz. 571
- 2 Jörg Paul Müller, Grundrechte in der Schweiz, Bern 1999, S. 356
- 3 Das für die Schweiz geltende «internationale Recht» in der Gesetzesammlung des Bundes (Systematische Sammlung des Bundesrechts, SR), einsehbar unter www.admin.ch/ch/d/sr/index.html
- 4 Alle statistische Angaben aus dem jeweiligen Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts, JAR

Beurteilung des neuen Pensionskassendekrets

von Dr. Markus Letsch, Präsident der Aargauischen Stiftung für Freiheit und Verantwortung in Politik und Wirtschaft, Aarau

ALTERSVORSORGE



Die Aargauische Stiftung für Freiheit und Verantwortung in Politik und Wirtschaft befasst sich in einem ausführlichen Papier (www.ag-stiftung.ch) mit der Botschaft des Regierungsrates zum neuen Pensionskassendekret. Die Stiftung begrüsst die Umstellung vom Leistungs- aufs Beitragsprimat, die Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre, die Ausfinanzierung und die Umsetzung per 1. Januar 2008. Die Stiftung widersetzt sich aber klar dem Vorschlag des Regierungsrates, zu Lasten der Steuerzahler die Aargauische Pensionskasse (APK) im Rahmen der Ausfinanzierung mit über 1 Mrd. Franken Reserven auszustatten und die jährlichen Kosten für die Arbeitgeber um 20 Mio. Franken zu erhöhen. Zudem erachtet die Stiftung die Besitzstandsregelung mit Kosten von 557 Mio. Franken zu Lasten der Steuerzahler für viel zu grosszügig.

Der Regierungsrat will die APK-Unterdeckung von 1500 Mio. Franken über die Spezialfinanzierung Sonderlasten abwickeln. Er schreibt in seiner Botschaft, dass diese Deckungslücke in erster Linie auf den in den 60-er Jahren gefällten Beschluss des Grossen Rates zurückzuführen sei, für teuerungsbedingte Lohnerhöhungen auf den Höhereinkauf durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verzichten. Diese Aussage ist schlicht falsch. Bei genauem Studium der regierungsrätlichen Botschaft und des Geschäftsberichts 2005 der APK stellt man fest, dass in der Unterdeckung von 1500 Mio. Franken Reserven in Höhe von 820 Mio. Franken enthalten sind. Die BVG-Unterdeckung beträgt «lediglich» 680 Mio. Franken. Wenn diese 680 Mio. Franken in erster Linie auf den damaligen Beschluss des Grossen Rates zurückzuführen sind, haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer davon profitiert. Auf den Arbeitgeber, also den Steuerzahler, entfallen ca. 60% bzw. 408 Mio. Franken und auf die Arbeitnehmer, also die Versicherten, ca. 40% bzw. 272 Mio. Franken. Und nun soll der gesamte Betrag vom Steuerzahler getragen werden!

Ins gleiche Bild passt die Meldung der APK über die phänomenale Performance von 13,1% im vergangenen Jahr. Im krassen Gegensatz dazu steht die Erhöhung der Deckungslücke um 58 Mio. Franken auf 1500 Mio. Franken. Im besten Anlagejahr vergrössert sich die Deckungslücke, da bleibt nur noch ein Staunen. Ein Blick in den Geschäftsbericht der APK zeigt, dass zu Lasten der Jahresrechnung die Reserven um 468 Mio. Franken auf 820 Mio. Franken erhöht wurden. Das ist ein klarer Verstoss gegen die Rechnungslegungsvorschriften Swiss GAAP FER 26, die nach Bundesrecht von den Vorsorgeeinrichtungen zwingend eingehalten werden müssen. Gemäss diesen Rechnungslegungsvorschriften kann eine Unterdeckung nur ausgewiesen werden, wenn die

Wertschwankungsreserven aufgelöst sind und dürfen Vorsorgeeinrichtungen mit Garantiezusagen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Falle einer Unterdeckung keine Wertschwankungsreserven bilden.

Zur Beseitigung der Unterdeckung der APK werden 680 Mio. Franken benötigt. Mit diesem Betrag verfügt die APK nach den Rechnungslegungsvorschriften Swiss GAAP FER 26 über einen Deckungsgrad von 100 %. Falls die APK 1500 Mio. Franken erhält, steigt der Deckungsgrad auf ca. 115 %.

Gemäss Vorschlag des Regierungsrates sollen weitere 226 Mio. Franken als Wertschwankungsreserve durch die Spezialfinanzierung Sonderlasten getragen werden. Da auch in der Position Teuerungszulagen auf Renten Wertschwankungsreserven enthalten sind, ergibt sich ein Totalbetrag von 1065 Mio. Franken für Wertschwankungsreserven. Bei rund 30 000 Versicherten in der APK sollen durchschnittlich 35 000 Franken Reserven pro Versicherten gebildet werden. Es ist nicht Aufgabe der Steuerzahler, die APK mit Reserven auszustatten.

Das neue Dekret verursacht jährliche Mehrkosten von total 38 Mio. Franken. Davon entfallen 20 Mio. Franken auf die Arbeitgeber, also die Steuerzahler, und 18 Mio. Franken auf die Arbeitnehmer. Die Mehrkosten entstehen durch die Festlegung des Leistungsziels auf 65 % des versicherten Lohnes und die Neuregelung des Koordinationsabzugs.

Der Systemwechsel soll mit einer äusserst grosszügigen Lösung erkaufte werden. Darunter fällt auch die Besitzstandsregelung. Bereits ab Vollenendung des 40. Altersjahres soll die Besitzstands-

regelung angewendet werden. Die Kosten belaufen sich für den Steuerzahler auf 557 Mio. Franken. In der Privatwirtschaft sind Regelungen ab Vollendung des 55. Altersjahres verbreitet.

Neben weiteren Punkten kritisiert die Stiftung, dass das Dekret keine Regelung für den Sanierungsfall enthält.

Die Stiftung stellt die folgenden Forderungen:

- Es ist die BVG-Deckungslücke in Höhe von 680 Mio. Franken und nicht die APK-Deckungslücke von 1500 Mio. Franken zu beseitigen. Der genaue Betrag der BVG-Deckungslücke ergibt sich aus dem Abschluss 2007.

Die Tatsache, dass die Versicherten nicht an der Beseitigung der Deckungslücke beteiligt werden, ist im Gesamtrahmen zu berücksichtigen.

- Auf die Bildung von sämtlichen Wertschwankungsreserven in Höhe von 1065 Mio. Franken:
 - 820 Mio. Franken in der APK-Unterdeckung versteckt
 - 226 Mio. Franken Position Wertschwankungsreserve

- 19 Mio. Franken in der Teuerungszulage auf Renten enthalten

zu Gunsten von einem kleinen Kreis Privilegierter zu Lasten der Steuerzahler ist zu verzichten.

- In die Besitzstandsregelung sollen Personen ab Vollendung des 55. Altersjahres einbezogen werden und bei den Zusatzgutschriften sollen die Möglichkeiten des Freizügigkeitsgesetzes ausgeschöpft werden.
- Das neue Dekret darf die Kosten für die Arbeitgeber nicht erhöhen.
- Der Zins für die Sparguthaben soll dem BVG-Satz entsprechen.
- Der Grosse Rat, der das Vorsorge- und das Organisationsreglement genehmigt, darf durch den Vorstand der APK durch Zusatzpläne und vom Kernplan abweichende Vorsorgepläne nicht umgangen werden.
- Das Dekret muss eine Regelung über Sanierungsmassnahmen enthalten. Die Kosten werden auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechend der Beitragsverhältnisse aufgeteilt.

Wir altern und schrumpfen: Die demographische Entwicklung als zukünftige Herausforderung für die Politik

von Reto Barbarits, lic. iur., juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

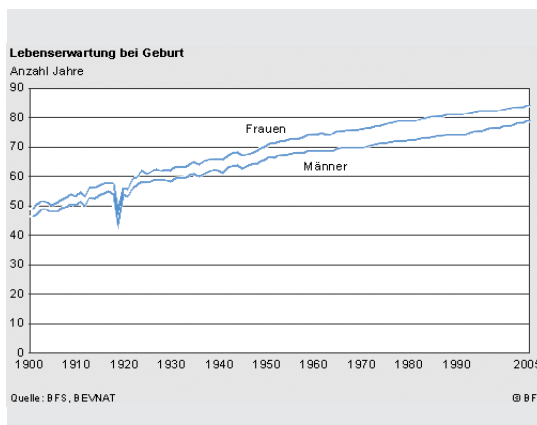


Bisher vor allem in Expertenkreisen behandelt, wird das Thema der alternden und schrumpfenden Gesellschaft zunehmend auch in der breiten Öffentlichkeit diskutiert. Die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf unser Zusammenleben werden zahlreiche Bereiche der Politik in naher Zukunft stark beherrschen. Im folgenden Beitrag soll eine Übersicht über Schwerpunktthemen in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung gegeben werden.

POLITIK UND
GESELLSCHAFT

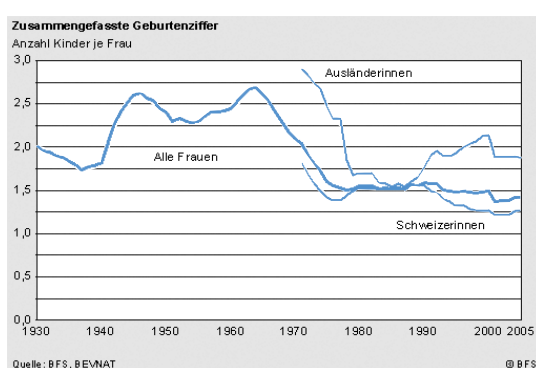
Demographische Entwicklung

Die Schweiz befindet sich am Anfang einer massiven demographischen Veränderung. Diese Veränderung wird grosse Folgen in sozialpolitischer, ökonomischer und kultureller Hinsicht für unsere Gesellschaft haben. Sie ist ursächlich auf zwei voneinander unabhängige Entwicklungen zurückzuführen: Einerseits steigt die Lebenserwartung der Bevölkerung. Betrug sie im Jahre 1950 für Frauen 70,9 Jahre und für Männer 66,4 Jahre, so beträgt sie heute (2005) für Frauen 83,9 Jahre und für Männer 78,7 Jahre¹.



Andererseits ist die Zahl der Geburten in den letzten Jahrzehnten massiv zurückgegangen. Betrug die Geburtenrate im Jahre 1970 noch 2,8 Kinder pro Frau, so steht sie heute bei einem Wert von 1,4. Damit die Bevölkerung stationär bleibt – d.h. eine stetige Grösse behält – wäre bei einer konstanten Lebenserwartung eine Geburtenrate von 2,1 notwendig².

Als Folge der tiefen Geburtenrate wird der Anteil der Rentner im Vergleich zu den Beschäftigten deutlich zunehmen. Zusätzlich wird voraussichtlich der Anteil der Jugendlichen an der Bevölkerung abnehmen. Langfristig ist gar mit einem Bevölkerungsrückgang zu rechnen.



Das Problem der schrumpfenden Gesellschaft kann nicht alleine mit Hilfe der Einwanderung gelöst werden, wie oft argumentiert wird. Aus wirtschaftlicher Sicht ist nicht die Zahl der Personen im Erwerbsalter, sondern die Zahl der effektiv Erwerbstätigen massgebend. Daher ist die Qualifikation der Zuwandernden entscheidend. Da das Problem der demographischen Entwicklung in fast allen Industriestaaten – wenn auch verschieden weit fortgeschritten – vorhanden ist, dürfte es für die Schweiz daher zunehmend schwieriger werden, den Bevölkerungsschwund über die Zuwanderung auszugleichen.

Die öffentliche Diskussion im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung drehte sich bis heute schwergewichtig um die Altersvorsorge, genauer um die AHV. Nach und nach wird aber klar, dass auch weitere Bereiche einschneidende Veränderungen erfahren werden, so z.B. der Arbeitsmarkt, das System der beruflichen Vorsorge sowie das Gesundheitswesen. Speziell im Gesundheitswesen wird die Frage der Pflegekosten zunehmend auch unter dem Aspekt der alternden Gesellschaft diskutiert. Die Politik wird sich in Zukunft in zunehmendem Masse mit diesen Themen zu befassen haben. Dabei ist bereits heute klar, dass die Lösungen keineswegs für

jeden Einzelbereich isoliert gefunden werden können. Vielmehr sind kombinierte Lösungen gefragt, welche die Auswirkungen auf sämtliche Bereiche der Gesellschaft berücksichtigen.

Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt ist von der demographischen Entwicklung in zweierlei Hinsicht betroffen. Zum einen führen die alternde Bevölkerung und der Rückgang des Anteils der Jugendlichen an der Bevölkerung bereits ab dem Jahr 2015 zu einem Arbeitskräftemangel³. Angesichts dieser Entwicklung haben Frühpensionierungen von älteren Arbeitnehmenden⁴ zum Freimachen von Arbeitsplätzen für jüngere Erwerbstätige, als Mittel der Arbeitsmarktpolitik, wohl ausgedient.

Zum andern ist ein Teil der Lösungen für die Finanzierungsprobleme der Sozialwerke im Arbeitsmarkt, konkret in einer längeren Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden, zu suchen. Mit der Ausdehnung der Erwerbstätigkeit im Alter, könnte neben dem Erfahrungs- und Know-how-Verlust, auch die Erhöhung der Alterslastquote⁵ – ein Hauptproblem bei der Finanzierung der AHV – gedämpft werden. Dabei sollten folgende Massnahmen in Betracht gezogen werden:

- Beseitigung von bestehenden Anreizen (steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Natur) die Erwerbstätigkeit frühzeitig einzustellen, ohne, dass für jene, die dies auch ohne solche Anreize beabsichtigen, ein früherer Renteneintritt zu sehr erschwert wird.
- Für Interessierte Möglichkeiten schaffen, auch nach dem ordentlichen Renteneintrittsalter erwerbstätig zu sein.
- Fließende Gestaltung des Übergangs von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand. Dies kann z.B. durch Altersteilzeit geschehen, wobei diese schon vor dem ordentlichen Rentenalter einsetzen kann, wenn dafür die Erwerbstätigkeit über dieses Alter hinaus entsprechend ausgedehnt wird.

Aus Arbeitgebersicht sollte das reglementarische Ausscheiden aus dem Berufsleben bei Erreichung des AHV-Alters durch individuell vereinbarte flexible Lösungen bis zum endgültigen Altersrücktritt ersetzt werden. Dies gäbe den Unternehmen, vorausgesetzt sie kennen ihre Altersstruktur, auch eine grössere Flexibilität bei der Personalplanung⁶.

Altersvorsorge

Neben dem Finanzierungsproblem der ersten Säule (AHV) rücken in zunehmendem Masse auch die Probleme der zweiten Säule (Pensionskasse) in den Blickpunkt der Öffentlichkeit (Stichwort: Mindestzins). Die Darstellung der verschiedenen Lösungsansätze würde diesen Beitrag sprengen, da neben den sozialpolitisch motivierten Unterschieden oft auch verschiedene Entwicklungsszenarien den Lösungsansätzen zu Grunde liegen⁷. Egal, mit welchem politischen Hintergrund man sich mit der Problematik befasst: Tatsache ist, dass in Zukunft immer weniger Arbeitnehmende immer mehr Rentner finanzieren müssen⁸. Die Lösung des Finanzierungsproblems muss aus einer Kombination von verschiedenen Massnahmen bestehen.

Auf der Bezugsseite stehen folgende zwei Massnahmen im Vordergrund: Rentenkürzung und die Erhöhung des Renteneintrittsalters.

Auf der Beitragsseite existieren folgende Möglichkeiten: Erhöhung der Rentenbeiträge, Bereitstellung zusätzlicher Mittel aus dem allgemeinen Steueraufkommen (Stichwort: Mehrwertsteuer), Erhöhung bzw. Ausbau des Anteils der durch das Kapitaldeckungsverfahren finanzierten Renten (Pensionskassen, private Vorsorge) sowie ein früherer Eintritt ins Berufsleben (frühere und längere Beitragspflicht).

Familienpolitik

Die Familienpolitik hat im Rahmen der politischen und öffentlichen Diskussion über die demographische Entwicklung bis jetzt eher ein Schattendasein gefristet. Dies aus zwei Gründen: Erstens wurde das Thema «Kinder kriegen» in unserer Gesellschaft bisher als eine Privatangelegenheit angesehen. Zweitens ist der Einfluss des Staates bzw. der Politik auf die Geburtenquote eher mittelbarer Natur.

Zweifellos stehen heute individuelle bzw. paarbezogene Einflussfaktoren bei der Entscheidung für Kinder im Vordergrund. Trotzdem hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie verbesserte steuerliche Rahmenbedingungen zumindest die ökonomischen Voraussetzungen geschaffen werden können, um die Kosten der Elternschaft zu mildern. In Bezug auf die demographische Entwicklung lässt sich zudem feststel-

len, dass Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch zu einem höheren Anteil von erwerbstätigen Frauen führt, was wiederum positive Auswirkungen auf die Gesamtzahl der Erwerbstätigen hat.

Konkret führen die Möglichkeiten der Kinderbetreuung (auch im Kleinkinderalter), feste Blockzeiten in Schulen und Kindergärten sowie Möglichkeiten zur Ganztagesbetreuung von Kindern zu folgender Wirkung:

- Familien mit kleinen oder mittleren Einkommen hätten die Chance, Zweiteinkommen zu erzielen ohne dass dadurch die Geburtenrate sinkt und/oder die Betreuung der Kinder darunter leidet.
- Auch für hoch qualifizierte Frauen mit Kindern werden grössere Teilzeitpensen oder Vollzeitstellen attraktiver.

Schlussbemerkung

Die Alterung und Schrumpfung unserer Gesellschaft stellt die Politik bereits in naher Zukunft vor grosse Herausforderungen. Gefragt sind Lösungen, die mehrheitsfähig und ausgewogen sind. Die Komplexität sowie die Dringlichkeit der Materie erlauben keine ideologisch geprägten Diskussionen, wie sie in der Vergangenheit oft stattgefunden haben. Polemische Debatten mit Schlagwörtern wie «Rentenklaue» oder «Sozialversicherungsabbau» dienen der Lösung der anstehenden Probleme nicht. Auch kann keine der oben skizzierten Massnahmen alleine die Probleme der demographischen Entwicklung lösen. Gefragt sind vielmehr objektive Analysen und sachliche, kombinierte Lösungsansätze, um die Herausforderungen der demographischen Entwicklung zu meistern.

Dokumentationshinweise

- 1 Lebenserwartung bei Geburt, Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS)
- 2 BFS
- 3 «Tipps für Arbeitgeber», Arbeit und Alter, SAV 2006
- 4 Die WHO definiert Menschen zwischen 60 und 75 Jahren als ältere Menschen.
- 5 Der Altersquotient ergibt sich aus dem quantitativen Verhältnis zwischen den über 64-Jährigen und den 20- bis 64-Jährigen (Definition gemäss BFS).
- 6 Siehe N 3
- 7 Vgl. hierzu die Szenarien des BFS
- 8 Diesbezüglich zielt die vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB eingereichte Volksinitiative für ein flexibles Rentenalter ab 62, ohne Rentenkürzung, in die komplett falsche Richtung.

Bürgerliche Denkfabriken

THINK TANKS

AIHK. Denkfabriken sind Einrichtungen der Politikberatung. Sie produzieren Ideen und Wissen. Sie geben wichtige geistige und politische Impulse. Sie propagieren Richtpunkte und verbreiten Grundlagen freiheitlicher Politik. Mannigfaltige Veranstaltungen (Vorträge, Kurse/Seminarien, Tagungen usw.) vernetzen Exponenten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Politisch interessierte Personen finden bei den nachstehend aufgeführten Stellen nützliche Informationen. Think Tanks nehmen aber nicht die kollektiven Interessen der Wirtschaft wahr und betreiben auch nicht Realpolitik. Dafür sind nach wie vor die Wirtschaftsverbände zuständig.

Think Tanks in der Schweiz

Liberales Institut

Vogelsangstrasse 52
CH-8006 Zürich
E-Mail: libinst@libinst.ch
www.libinst.ch

Institut Constant de Rebecque

CH-1003 Lausanne
E-Mail: ic@institutconstant.ch
www.institutconstant.ch

Avenir Suisse

Giessereistrasse 5
CH-8005 Zürich
E-Mail: info@avenir-suisse.ch
www.avenirsuisse.ch

Netzwerk der Schweizer Think Tanks

www.swisspolicy.net

Think Tanks in Deutschland

Friedrich A. von Hayek-Gesellschaft e.V.

Reichstrasse 17
D-14052 Berlin
E-Mail: info@hayek.de
www.hayek.de

Liberales Institut der Friedrich-Naumann-Stiftung

Karl-Marx-Strasse 2
D-14482 Potsdam
E-Mail: libinst@fnst.org
www.fnst.de
www.politik-fuer-die-freiheit.de

Stiftung Marktwirtschaft

Charlottenstrasse 60 (Gendarmenmarkt)
D-10117 Berlin
E-Mail: info@stiftung-marktwirtschaft.de
www.stiftung-marktwirtschaft.de

Institut für unternehmerische Freiheit e.V.

Charlottenstrasse 65
D-10117 Berlin
E-Mail: info@iuf-berlin.org
www.unternehmerische-freiheit.de

Volksabstimmungen vom 26. November 2006

Vorlage Kanton

– Steuergesetz vom 15. Dezember 1998 (StG): Änderung vom 22. August 2006

**Parolen
AIHK**

Ja

Vorlagen Bund

- Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Zusammenarbeit mit den Staaten Osteuropas
- Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG)

Ja

Nein

Alle drei Parolen wurden vom Vorstand der AIHK einstimmig beschlossen.