

- 6 Generationengerechte
Altersvorsorge
- 26 *Prévoyance vieillesse
pour tous*



- 8 **Alternde Bevölkerung, unzureichende Finanzierung: wie unsere Nachbarländer Italien und Deutschland mit diesen Herausforderungen in der Altersvorsorge umgehen.**
- 12 Warum es politische Reformen wie «Altersvorsorge 2020» schwer haben.
- 14 **«Probieren geht über Studieren»: Wie Klein Amiro mit seiner Mutter Raphaela von Rohr ein CAS an der HWZ absolvierte.**
- 27 *Population vieillissante et financement insuffisant: la prévoyance vieillesse fait face à des défis en Suisse et dans d'autres pays.*

Ihr Eigenheim und die Steuern: Die richtigen Entscheide zahlen sich aus

**Für Ihr Eigenheim müssen Sie Steuern bezahlen.
Wer clever plant, kann die Steuerbelastung stark reduzieren
und langfristig profitieren.**

Wer in den eigenen vier Wänden wohnt, muss den Eigenmietwert in der Steuererklärung als Einkommen angeben. Damit steigen Ihre Steuern. Ihr Eigenheim bietet aber auch die Chance, Steuern zu sparen.

Hypothekarmodell auch aus Steuersicht wählen

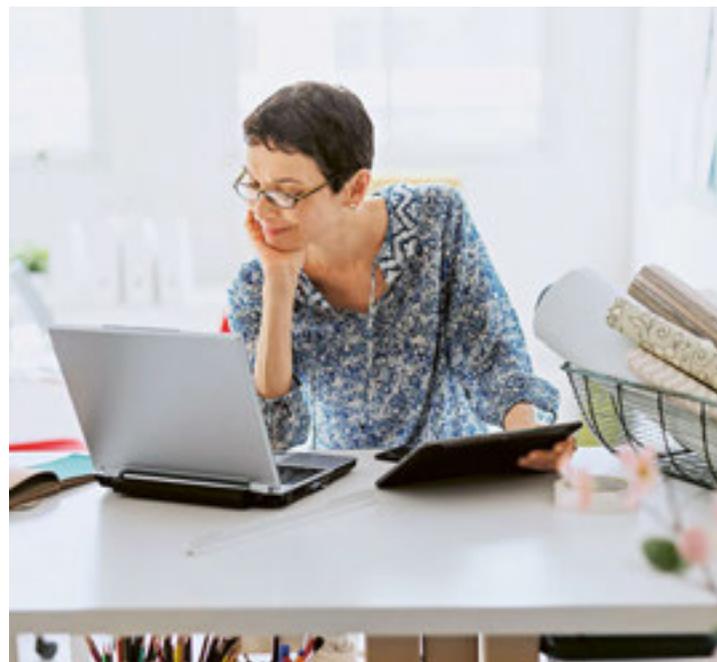
Die Zinsen für Ihre Hypothek können Sie vom steuerbaren Einkommen abziehen, so führen höhere Zinsen zu geringeren Steuern. Kalkulieren Sie das mit ein, wenn Sie sich für ein Hypothekarmodell entscheiden.

Amortisationen vorausschauend wählen

Steuern sparen können Sie mit der richtigen Amortisation: Vorteilhaft ist die «indirekte» Amortisation der Hypothek. Dabei zahlen Sie auf ein Vorsorgekonto der Säule 3a ein. Diese Einzahlungen dürfen Sie vom steuerbaren Einkommen abziehen. Die Hypothekarschuld und die Zinsen bleiben während der ganzen Laufzeit gleich und Sie profitieren von einem konstanten Steuerabzug. Die Hypothek bezahlen Sie zu einem späteren Zeitpunkt teilweise oder ganz zurück.

Unterhalts- und Nebenkosten geltend machen

Sie können die Kosten für werterhaltende Arbeiten an Ihrem Wohneigentum vom steuerbaren Einkommen abziehen. Nach der neuen Liegenschaftskostenverordnung gelten seit dem 1. Januar 2020 auch Rückbaukosten als Unterhalt. Massnahmen, die dem Energiesparen oder dem Umweltschutz dienen, können Sie jetzt in den zwei nachfolgenden Steuerperioden abziehen – sofern sie in dem Jahr, in dem sie angefallen sind, steuerlich nicht vollständig berücksichtigt werden konnten. In einzelnen Kantonen sind zudem Baurechtszinsen und Kosten für die Verwaltung durch Dritte abzugsfähig. Planen Sie die Unterhaltsarbeiten darum im Hinblick auf die Steuern in Etappen, so dass die Kosten zwischen der Pauschale und Ihrem Jahreseinkommen liegen.



Vermögenssteuer durch Hypothekarschuld reduzieren

Ihr Eigenheim gehört zu Ihrem Vermögen. Massgebend ist der Steuerwert, der je nach Kanton unterschiedlich berechnet wird. Er liegt meist deutlich unter dem Marktpreis. Von diesem Steuerwert können Sie die Hypothekarschuld abziehen.

Professionelle Beratung zahlt sich aus

Beim Kauf eines Eigenheims gibt es viel zu beachten. Eine Lösung, die alle Faktoren berücksichtigt und auf Ihre Bedürfnisse und Ihr Leben zugeschnitten ist, lohnt sich.

Bei der Bank Cler bekommen Sie mehr!

1927 gehörte der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu unseren Gründern. Bis heute pflegen wir partnerschaftliche Beziehungen zu Verbänden und Gewerkschaften.

Als Mitglied der Angestellten Schweiz profitieren Sie darum von exklusiven Konditionen, z.B. erhalten Sie Hypotheken für Ihr selbst genutztes Wohneigentum mit 0,2% Rabatt auf unsere publizierten Zinssätze für feste und variable Hypotheken. Weitere 0,1% Rabatt erhalten Sie ab einem Guthaben von 50 000 CHF bei uns.

Ihre weiteren Vorzugskonditionen finden Sie hier:
www.cler.ch/angestellte-schweiz

Kontaktieren Sie uns! 0800 88 99 66 und kooperation@cler.ch

Bank
Banque
Banca

CLER

apunto

Mitgliederzeitschrift Angestellte Schweiz
Revue des membres Employés Suisse

Erscheinungsweise / Parution

4 × pro Jahr / 4 fois par an

Druckauflage / Tirage

22 000 Exemplare / copies

**Mitgliederauflage (WEMF-
beglaubigt) / Tirage certifié REMP**

16 233 Exemplare / copies

Herausgeber / Editeur

Angestellte Schweiz
 Martin-Disteli-Strasse 9, Postfach 234
 4601 Olten
 T 044 360 11 11
 F 044 360 11 12
 apunto@angestellte.ch
 www.angestellte.ch

Redaktion / Rédaction

Hansjörg Schmid (hs), Virginie Jaquet (vj),
 Ariane Modaressi (am)

Onlineausgabe / Edition en ligne

www.apunto-online.ch

Anzeigen / Annonces

Stämpfli AG, 3001 Bern
 Anzeigenmanagement
 T 031 300 63 83
 inserate@staempfli.com

Adressmutationen / Mutations

mutations@angestellte.ch
 mutations@employes.ch

Druck / Impression

Stämpfli AG, 3001 Bern

Gestaltung / Conception

sofie's Kommunikationsdesign, Zürich

Nachdruck mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.
 La reproduction n'est permise qu'avec l'autorisation expresse de l'éditeur.

Titelseite: iStockphoto

Generationengerechtigkeit in der Altersvorsorge – ein schwieriges Unterfangen

Die Altersvorsorge steht ganz oben auf dem Sorgenbarometer der Schweizerinnen und Schweizer. Es ist höchste Zeit, sich der Herausforderung ehrlich und offen zu stellen. Das ist ambitionös – aber es gibt keinen anderen Weg.

«Nachhaltigkeit» ist derzeit ein Modewort, dies gilt aber insbesondere für das Thema Umwelt. In der Altersvorsorge scheint dagegen das Grundkonzept der Verschiebung grosser Lasten auf jüngere Generationen nach wie vor akzeptiert zu sein. Zwei Volksinitiativen wollen dies jetzt ändern. Der Vorstoss der Jungfreisinnigen fordert die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters für beide Geschlechter zuerst auf 66 und danach noch höher. Länger arbeiten, um die Umverteilung zulasten der Jüngeren zu reduzieren? Das mag nachhaltig klingen, doch ein Popularitätspreis ist damit bei der Bevölkerung wohl nicht zu gewinnen.

Die zweite Volksinitiative «Für eine generationengerechte Altersvorsorge» wird es ebenfalls nicht einfach haben. Der Wunsch nach «Generationengerechtigkeit» klingt zwar anständig, doch der Begriff ist eher abstrakt. Die Mechanik in der Altersvorsorge ist kompliziert, und die Sache lässt sich nicht in zwei Sätzen für jedermann verständlich erklären.

In dieser Apunto-Ausgabe versuchen auch wir, dem Thema Altersvorsorge und Generationengerechtigkeit näherzukommen. Ich wünsche Ihnen eine spannende Auseinandersetzung damit.

L'équité intergénérationnelle dans la prévoyance vieillesse – un défi

La prévoyance vieillesse est en tête du baromètre des préoccupations des Suisses. Il est grand temps de relever le défi sérieusement et ouvertement. C'est ambitieux – mais il n'y a pas d'autres alternatives.

Le développement durable est actuellement un concept à la mode, plus particulièrement la question environnementale. Dans le domaine de la prévoyance vieillesse, le fait de transférer la charge sur les jeunes générations semble en revanche toujours être accepté. Deux initiatives populaires veulent désormais changer cela. L'initiative des Jeunes Radicaux demande que l'âge ordinaire de la retraite pour les deux sexes soit dans un premier temps relevé à 66 ans, puis à nouveau dans un second temps. Travailler plus longtemps pour réduire la redistribution au détriment des jeunes générations ? Cela peut sembler durable, mais il est peu probable que cette proposition obtienne le soutien populaire.

La deuxième initiative populaire «Pour une prévoyance vieillesse respectueuse de l'équité intergénérationnelle» n'obtiendra sans doute pas plus de soutien. La volonté d'une équité intergénérationnelle est honorable, mais le concept est plutôt abstrait. La mécanique de la prévoyance vieillesse est compliquée et la question ne peut être expliquée en deux phrases compréhensibles par tous.

Dans ce numéro d'Apunto, nous abordons plus en détail ces deux thèmes: la prévoyance vieillesse et l'équité intergénérationnelle. Je vous souhaite une lecture passionnante.



Alexander Bélaz, Vizepräsident Angestellte Schweiz
 Vice-président d'Employés Suisse

Logement en propriété et impôts: les bonnes décisions se révèlent payantes

Vous devez payer des impôts pour votre logement en propriété. En planifiant de façon judicieuse, il est possible de diminuer sa charge fiscale et d'en profiter à long terme.

Si vous possédez vos quatre murs, vous devez mentionner comme revenu leur valeur locative dans votre déclaration d'impôt. Mais c'est aussi une opportunité d'économiser des impôts.

Choisir le modèle hypothécaire également d'un point de vue fiscal

Vous pouvez déduire de votre revenu imposable les intérêts de votre hypothèque; intérêts plus élevés = moins d'impôts à payer. Tenez compte de cela.

Choisir un amortissement de manière prévoyante

Vous pouvez économiser des impôts: l'amortissement «indirect» est avantageux. Vous versez de l'argent sur un compte de prévoyance du pilier 3a et le déduisez de votre revenu imposable. La dette hypothécaire et les intérêts restent inchangés pendant toute la durée et vous profitez d'une déduction fiscale constante.

Frais d'entretien et frais annexes

Vous pouvez déduire du revenu imposable les frais liés aux travaux d'entretien. Selon la nouvelle ordonnance sur les frais relatifs aux immeubles, les frais de démolition sont pris en compte dans ce cadre. Des mesures portant sur des économies d'énergie ou la protection de l'environnement peuvent être déduites au cours des deux périodes fiscales suivantes, dans la mesure où elles n'ont pas pu être totalement considérées l'année où elles ont été prises. Dans certains cantons, les rentes du droit de superficie et les frais de gestion par des tiers sont déductibles.

Planifiez les travaux d'entretien par étapes, de telle sorte que les coûts se situent entre les montants forfaitaires et votre revenu annuel.

Réduire l'impôt sur la fortune grâce à la dette hypothécaire

Votre logement en propriété fait partie de votre fortune. L'estimation fiscale est déterminante. Elle se situe la plupart du temps nettement sous le prix du marché. Vous pouvez déduire la dette hypothécaire.



Un conseil professionnel vaut la peine

Lors de l'acquisition, il faut veiller à de nombreux points. Une solution tenant compte de tous les facteurs et adaptée à vos besoins et à votre mode de vie est importante.

À la Banque Cler, vous en avez plus pour votre argent!

En 1927, l'Union syndicale suisse faisait partie de nos fondateurs. Aujourd'hui encore, nous privilégions les relations partenariales avec les associations et syndicats.

Comme membre d'Employés Suisse, vous bénéficiez de conditions exclusives: p. ex. des hypothèques pour votre résidence principale avec un rabais de 0,2% sur nos taux d'intérêt publiés pour nos hypothèques à taux fixe et à taux variable. Vous obtenez un rabais supplémentaire de 0,1% à partir d'un avoir de 50 000 CHF déposé chez nous.

Pour consulter les autres conditions préférentielles, cliquez ici: www.cler.ch/employes-suisse

Contactez-nous! 0800 88 99 66 et kooperation@cler.ch

Bank
Banque
Banca

CLER

DAS THEMA
SUJET PRINCIPAL



DIE ARBEITSWELT
LE MONDE DU TRAVAIL



DER VERBAND
L'ASSOCIATION



AUSSERDEM...
EN OUTRE...



- 6 Reform der Altersvorsorge
- 8 So regeln Italien und Deutschland flexible Altersvorsorge und Rentenalter
- 10 **Eine Altersvorsorge für alle Generationen**
- 11 Keine Klientelpolitik zulasten der kommenden Generationen
- 12 Warum politische Reformen scheitern
- 26 *La quadrature du cercle*
- 27 *Retraite flexible et au-delà de 65 ans chez nos voisins européens*
- 29 *Une prévoyance vieillisse pour toutes les générations*
- 14 Beyond Leadership: Interview mit Raphaela von Rohr, Mutter und Studentin
- 16 Suizidprävention: Sein Leben auf zwei Pfeiler stützen
- 18 Branchenmonitor MEM-Industrie
- 19 **Branchenmonitor Chemie/Pharma**
- 20 Einladung zur Delegiertenversammlung der Angestellten Schweiz
- 21 Allgemeinverbindlicherklärung «GAV Boden»: Stand der Dinge
- 22 **Neue Eventreihe Nachhaltigkeit**
- 23 Rechtsartikel: Zuerst Kurzarbeit, dann Überstundenarbeit?
- 30 *Invitation à l'assemblée des délégués d'Employés Suisse*
- 31 *Le chômage technique puis des heures supplémentaires ?*
- 24 **Lavaux – sanfter Tourismus vor erhabener Kulisse**



Die Quadratur des Kreises

Golden State nennen die Amerikaner ihren Bundesstaat Kalifornien und denken dabei wohl an sonnige Surfstrände und hippe Companies mit innovativen Geschäftsmodellen aus dem Silicon Valley, die sich eine goldene Nase verdienen. Nicht alles aber ist in Kalifornien Gold, was glänzt. Die Politik zum Beispiel hat es dort nicht leicht, weil sie das Volk gerne in Sackgassen hineinmanövriert. So wurde vor einigen Jahren in einer Volksabstimmung beschlossen, dass es für eine Erhöhung von Gebühren und Abgaben im Parlament eine Zweidrittelmehrheit braucht – praktisch unmöglich zu erreichen. Gleichzeitig gab sich das Volk grosszügig, wenn es darum ging, neue Gelder für Projekte und Angebote zu sprechen. Die Folge waren eine immense Staatsverschuldung und eine politische Blockade.

Aber wo haben es Politiker nicht schwer? So richtig hart wird es spätestens dann, wenn dem Volk Reformen schmackhaft gemacht werden müssen. Da müssen so viele Interessen zusammengebracht und austariert werden, dass die Aufgabe der Quadratur des Kreises gleicht. Auch das Schweizer Stimmvolk verhält sich nicht viel anders als das kalifornische. Die Notwendigkeit von Reformen sieht normalerweise eine Mehrheit der Stimmbürger*innen ein. Aber wenn die Reform nicht den eigenen Vorstellungen entspricht, wenn man glaubt, nicht davon zu profitieren, oder gar der Meinung ist, sie gehe auf die eigenen Kosten, dann ist man vehement dagegen. Gemeinwohl hin oder her.

Diese Haltung hat auch dazu beigetragen, dass 2017 die Altersreform 2020 gescheitert ist (die Angestellten Schweiz gehörten damals zu den Befürwortern der Reform). Nun ist für die Grossbaustelle Altersvorsorge eine Reformpolitik der kleinen Schritte eingerichtet worden, gestritten wird aber immer noch mit der gleichen Heftigkeit ...

Ihr Altersvorsorgesystem zu reformieren, ist nicht nur Aufgabe der Schweizer Regierung. Alle europäischen Länder sind mit den gleichen Herausforderungen konfrontiert. Lesen Sie in diesem Apunto, wo andere Länder bei der Reform ihrer Altersvorsorge stehen und anstehen (**Seite 8**). Wie schwierig es ist, die Reform so zu gestalten, dass sie generationengerecht ist.

Was ist eigentlich eine generationengerechte Altersvorsorge? Wo steht die Schweiz? Antworten auf diese Fragen finden Sie auf der **Seite 10**.

Wie sich die Angestellten Schweiz und die anderen in der plattform zusammengeschlossenen Verbände bezüglich der anstehenden Reformen der Altersvorsorge positionieren, erfahren Sie auf **Seite 11**.

Weil Scheitern auch dazu beitragen kann, es beim nächsten Mal besser zu machen, haben wir für Sie schliesslich auf den **Seiten 12 und 13** zusammengetragen, warum Reformen scheitern und was es für Rezepte dagegen gibt.

Wir hoffen, dass in den nächsten Jahren Reformvorschläge (bezüglich Altersvorsorge) zur Abstimmung kommen, hinter denen auch Sie stehen können!

—
Hansjörg Schmid, Virginie Jaquet

Lesen Sie auf Apunto-Online

Wichtige Anpassungen bei den Sozialversicherungen
im Jahr 2020



Foto: Stockphoto

Werden die jüngeren Generationen im Alter auch noch anständige Renten haben?

So regeln unsere Nachbarländer flexible Altersvorsorge und Rentenalter

Alternde Bevölkerung und unzureichende Finanzierung: zwei Herausforderungen für die europäischen und die schweizerischen Rentensysteme. Welche Massnahmen ergreifen unsere Nachbarn, um ihnen zu begegnen? Hier erfahren Sie es anhand zweier Reformbeispiele.

Unser Altersvorsorgesystem basiert auf drei Säulen: der staatlichen, der betrieblichen und der individuellen Vorsorge. Dieses in Europa selten anzutreffende 3-Säulen-Prinzip gewährleistet eine gewisse Solidität des Schweizer Rentensystems. In den meisten europäischen Ländern existiert nur ein staatliches Rentensystem, ergänzt durch oft freiwillige oder auf Gesamtarbeitsverträgen basierende zusätzliche Rentensysteme. Diese sind nur bedingt mit der schweizerischen 2. Säule vergleichbar.

Trotz seiner Solidität bleibt unser Altersvorsorgesystem nicht verschont von den aktuellen Herausforderungen einer alternden Bevölkerung und niedriger finanzieller Erträge. Wie andere europäische Länder muss auch die Schweiz ihr System reformieren. Kann sie sich von den Massnahmen ihrer Nachbarn inspirieren lassen? Blicken wir zuerst nach Süden und betrachten die Situation des Landes mit der zweitältesten Bevölkerung der Welt: Italien.

Reform reiht sich in Italien an Reform

Laut einer 2018 veröffentlichten Statistik kommen in unserem südlichen Nachbarland auf 100 jüngere 168 ältere Menschen – eine Situation, die sich durch eine schwache Geburtenrate und eine hohe Lebenserwartung erklären lässt. Das bleibt natürlich nicht ohne Folgen



Foto: Shutterstock

Wann kommt die nächste Rentenreform?

für die Altersvorsorge. Italien ist eines der Länder mit den höchsten Ausgaben in diesem Bereich. Dies ist einer der Gründe, warum seit den Neunzigerjahren mehrere Reformen des Altersvorsorgesystems in Angriff genommen wurden.

So ist Italien im Rahmen der Dini-Reform von 1995 von einem leistungs- zu einem weniger kostspieligen beitragsorientierten System übergegangen. Im Jahr 2011 durchlief das Land eine Reform mit grosser Auswirkung, die für viele Italiener*innen ein Schock war. Die damalige Arbeitsministerin Elsa Fornero, nach der die Reform benannt ist, brach bei der Pressekonferenz, an der die beschlossenen Massnahmen vorgestellt wurden, in Tränen aus. Die Fornero-Reform sollte den Zusammenbruch des italie-

nischen Rentensystems verhindern und umfasste folgende Massnahmen: Anhebung des Rentenalters für Männer und Frauen auf 66 Jahre im Jahr 2018 und Festlegung einer Mindestbeitragsdauer von 20 Jahren für einen Anspruch auf eine Altersrente. Die Anhebung des Rentenalters für Frauen von 60 im Jahr 2012 auf 66 Jahre 2018 war eine sehr harte Massnahme.

Einige Jahre später, in den Jahren 2016 und 2017, wurden neue Massnahmen ergriffen, um den Ruhestand flexibler zu gestalten. So wurde beispielsweise Teilzeitarbeit für Arbeitskräfte, die kurz vor der Pensionierung stehen, erleichtert. Diese können ihr Arbeitspensum drei Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters auf 40 bis 60% senken, ohne zum Zeitpunkt der Pensionierung bestraft zu werden. Der Arbeitgeber fügt dem Gehalt des Teilzeitbeschäftigten den Betrag hinzu, der den Abgaben entspricht, die er für das fehlende Gehalt hätte zahlen müssen. Der Staat anerkennt die theoretischen Beiträge für die nicht geleistete Arbeit. Auch in Bezug auf den Vorruhestand wurden Änderungen angenommen. So können beispielsweise Arbeitnehmende, die mindestens 12 Monate vor dem 19. Lebensjahr Beiträge geleistet haben, eine Vorruhestandsregelung erhalten. Für Menschen, die schwere Arbeit geleistet haben, wurden die Bedingungen für die Gewährung dieser Regelung gelockert.



Dolce Vita ist mit italienischen Renten eher schwierig.

Eine Quote von 100 für einen Rentenanspruch

Doch damit nicht genug in unserem Nachbarland. 2019 wurde die Regierung von Matteo Salvini aktiv und schwächte die Massnahmen der Fornero-Reform von 2011 ab. Salvini hatte diese Reform während seiner politischen Kampagne 2018 offen kritisiert. Nun muss eine Quote von 100 erreicht werden, um in den Ruhestand gehen zu können. Man muss nicht 100 Jahre alt sein, die Quote berechnet sich aus dem Alter plus der Anzahl Jahre, in denen man Beiträge geleistet hat. So kann beispielsweise ein 63-Jähriger mit mindestens 37 Beitragsjahren in den Ruhestand gehen. Das Mindestalter für die Inanspruchnahme dieser «Quote 100» genannten Massnahme beträgt 62 Jahre. Die Quote 100, die von Salvinis Lega und der 5-Sterne-Bewegung unterstützt wird, gilt jedoch nur für eine Probezeit von drei Jahren, bis Ende 2021.

Anhebung des Rentenalters in kleinen Schritten

Richten wir den Blick auf unseren nördlichen Nachbarn. Wie die Schweiz hat Deutschland ein 3-Säulen-System: ein öffentliches Umlageverfahren, das zu gleichen Teilen durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge und durch den Staat finanziert wird, ein individuelles oder betriebliches Zusatzsystem, das durch Kapitalisierung finanziert wird, und eine individuelle Altersvorsorge. Wir beschränken uns hier auf die Darstellung der in der ersten Säule des deutschen Systems durchgeführten Reformen.

Im Jahr 2005 führte unser Nachbar eine grosse Reform seines Altersvorsorgesystems durch. Durch die Reform wurde die für den Bezug einer Vollrente erforderliche Versicherungszeit von 40 auf 45 Jahre erhöht mit der Absicht einer Harmonisierung des ordentlichen Ren-

tenalters, wodurch die Beschäftigten des öffentlichen und des privaten Sektors gleichgestellt werden. Deutschland änderte daraufhin sein System zur Berechnung der Rentenhöhe und erhöhte das Rentenalter schrittweise um einen Monat pro Jahr. Lag es 2012 bei 65 Jahren, wird es 2030 bei 67 liegen. Das deutsche Altersrentensystem ermöglicht auch einen vorzeitigen oder einen aufgeschobenen Renteneintritt, der mit einer Kürzung respektive Erhöhung der Rente verbunden ist. Das Mindestalter für den Vorruhestand beträgt 63 Jahre, vorbehaltlich einer Versicherungsdauer von 35 Jahren. Bezüglich eines späteren Renteneintritts existiert keine Altersgrenze.

Vor drei Jahren unternahm das Land einen weiteren Schritt zur Flexibilisierung seines Rentensystems, indem es eine flexible Rente namens «Flexirente» einführte. Sie ist streng genommen keine neue Rentenform, aber sie erleichtert einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand. Ab dem 63. Lebensjahr ist es nun möglich, in einen Teilruhestand zu treten und eine Teilrente zu beziehen, während man weiterhin teilweise arbeitet. Hinzuverdienst ab 6300 Euro brutto pro Jahr wird bis zu einer individuellen Obergrenze zu 40% der Rente angerechnet. Diese Massnahme bietet somit die Möglichkeit, die Rente an den eigenen Lebenslauf anzupassen.

Kann die Schweiz mit ihren Reformen Schritt halten?

Italien und Deutschland haben in den letzten Jahren grosse Reformen ihrer Altersvorsorgesysteme durchgeführt, und weitere werden folgen. Zumindest in Deutschland sind entsprechende Diskussionen im Gange. Beide Länder marschieren in Richtung Flexibilisierung und Erhöhung des Rentenalters über 65 Jahre. Auch die Schweizer Regierung versucht, in die gleiche Richtung zu reformieren. 2018 mochte ihr jedoch eine Mehrheit der Schweizer Stimmbürger nicht folgen. Neue Reformvorschläge waren alsdann gefragt. Diese liegen nun zur Diskussion auf dem Tisch. Erneut werden Flexibilisierungsmassnahmen und eine Erhöhung des Frauenrentenalters vorgeschlagen. Wird sich die Geschichte wiederholen?

—
Virginie Jaquet

Eine Altersvorsorge für alle Generationen

Jung und Alt – die Altersvorsorge geht uns alle an. Im Zusammenhang mit durchgeführten oder vorgeschlagenen Reformen wird häufig das Argument der Generationengerechtigkeit angeführt. Ist diese überhaupt möglich?

18% der Schweizer Wähler*innen finden, dass bei der Altersvorsorge politischer Handlungsbedarf besteht. Dies ist ein dringendes politisches Thema, noch vordringlicher als der Klimaschutz, wie eine zwischen dem 13. November 2019 und dem 18. Januar 2020 unter 21 736 Personen durchgeführte Onlineumfrage von Vimentis zutage brachte. Der Handlungsbedarf steht ausser Frage, und unsere Regierung hat Reformen eingeleitet. Leider finden diese nicht immer die Unterstützung der Mehrheit der Bürger (vgl. dazu den Artikel «Warum politische Reformen scheitern» auf S. 12). Wie können wir im Sinne einer Mehrheit reformieren?

Generationengerechtigkeit – ein entscheidender Faktor

Ein oft angeführtes Kriterium ist die Generationengerechtigkeit. So nimmt auch das Komitee der Volksinitiative «Für eine gerechte Altersvorsorge» (Vorsorge ja – aber fair) darauf Bezug. Die Initiative, die sich noch in der Sammlungsphase befindet, schlägt ein identisches Rentenalter für beide Geschlechter und dessen Anpassung an die Lebenserwartung vor. Darüber hinaus fordert das Initiativkomitee eine regelmässige Anpassung der Renten der 1. und der 2. Säule, einschliesslich derjenigen der derzeitigen Rentenbezüger. Diese Renten sollen nicht nur nach oben, sondern auch nach unten angepasst werden können. Mit dem Vorschlag bricht das Initiativkomitee ein Tabu: Die Rentner sollen auch dafür aufkommen, dass die Renditen unzureichend sind, dass wir länger leben und dass die jüngeren Generationen nicht mehr genug Kinder bekommen. Eine weitere Renteninitiative der Jungfreisinnigen, «Für eine sichere und nachhaltige Altersvorsorge», stellt ebenfalls das Ar-



Eine generationengerechte Ausgestaltung der Altersvorsorge ist eine Herausforderung.

gument der Generationengerechtigkeit in den Vordergrund. Aber was heisst Generationengerechtigkeit?

Kurzer Abstecher ins Wörterbuch: Der Duden definiert «Gerechtigkeit» als «Prinzip eines staatlichen oder gesellschaftlichen Verhaltens, das jedem gleichermaßen sein Recht gewährt». Was die Generationengerechtigkeit betrifft, so der Duden: «Gerechter Ausgleich der zu tragenden gesellschaftlichen Lasten (z.B. Rentenbeiträge, Staatsverschuldung) zwischen den Generationen». Wikipedia fasst den Begriff etwas weiter: «Generationengerechtigkeit steht für eine Form der Gerechtigkeit im wissenschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Bereich, in der die Wechselwirkungen des Handelns zwischen verschiedenen gesellschaftli-

chen Generationen auf ihre Gerechtigkeit in einer Vielzahl Diskussionen hinterfragt wird.» Fazit: Generationengerechtigkeit ist die Berücksichtigung der Interessen von Jung und Alt. In der Schweiz scheint dies recht gut zu spielen.

Berücksichtigen wir die Generationengerechtigkeit?

Die deutsche Bertelsmann Stiftung führte 2013 einen Vergleich der Generationengerechtigkeit in den OECD-Ländern durch. Die Kriterien für die Messung waren: der ökologische Fussabdruck, die Kinder- und Altersarmut, die Staatsschulden pro Kind und die Ungleichgewichte bei den sozialstaatlichen Ausgaben, verteilt auf Jung und Alt. Gemäss den Ergebnissen des Vergleichs liegt die Schweiz im Mittelfeld der Rangliste. Estland wurde als das gerechteste Land qualifiziert, gefolgt von Südkorea. Am Ende der Rangliste stehen die USA und Japan.

Wenden wir uns wieder der Reform der Altersvorsorge zu. Dass unser System das Prinzip der Generationengerechtigkeit respektieren sollte, wird kaum in Frage gestellt. Aber bedeutet dies, dass einige Menschen mehr bezahlen müssen, andere weniger erhalten, einige länger arbeiten und andere ihre Leistungen in Frage gestellt sehen? Jeder hat seine eigene Meinung zu dieser Frage, am Ende gewinnt die Mehrheit. Aber vergessen wir nicht, den gesamten Lebenszyklus zu betrachten: Die jüngere Generation, die heute mehr bezahlt, als die älteren Menschen in der Vergangenheit bezahlt haben, wird, so hoffen wir, im Ruhestand mehr erhalten.

Keine Klientelpolitik zulasten der kommenden Generationen

Auch inmitten der aktuellen Corona-Krise lohnt es sich, nach vorne zu schauen: Wo wird die Schweiz in einigen Jahren stehen, und welche sozioökonomischen Herausforderungen kommen auf sie zu?

Natürlich ist nicht alles planbar, aber vieles ist dennoch absehbar und lässt sich bereits heute mit entsprechenden Massnahmen antizipieren. So wissen wir heute mit Sicherheit, dass die Bevölkerung in der Schweiz stark altert. In 30 Jahren wird jeder dritte Einwohner über 65 Jahre alt sein. Mit der prognostizierten Lebenserwartung und dem jetzigen Pensionsalter wären die Menschen so im Schnitt 25 Jahre lang pensioniert. Bei Einführung der AHV waren es rund 13 Jahre. Genauso wird sich das Verhältnis Erwerbstätige zu Rentner von 6,5 (1948) auf 2 (2045) verändern, das heisst es würden nur noch zwei Aktive die AHV-Rente eines Pensionierten zahlen (Umlageverfahren). Dass dies nicht aufgeht, ist klar. Wie kann also sichergestellt werden, dass künftige Generationen nicht die Leidtragenden der heutigen Sozialpolitik sein werden und in Zukunft auch eine angemessene Rente erhalten?

Es braucht einen Kulturwandel ...

Der Schweiz geht es insgesamt gut. Die Wirtschaft ist stark, der Lebensstandard hoch und die Bevölkerung zufrieden. Vor wenigen Monaten ist der OECD-Länderbericht erschienen. Dieser gab der Schweizer Wirtschaftspolitik insgesamt gute Noten. Der Bereich, bei dem die OECD die grössten Probleme auf die Schweiz zukommen sieht, ist die Alterung der Gesellschaft: «Die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben mit der steigenden Lebenserwartung nicht Schritt gehalten.» Die Empfehlungen der OECD decken sich mit den Forderungen der unabhängigen und lösungsorientierten Arbeitnehmer- und Berufsverbände der plattform.

Welche gesetzlichen Massnahmen sind also nötig? Zum einen braucht es Finanzierungsmassnahmen, um die Vorsorgeeinrichtungen zu stabilisieren, zum anderen müssen Anreize für die Beschäftigung älterer Mitarbeitenden, auch



Ursula Häfliger

über das Referenzalter hinaus, geschaffen werden. Mehr Geld für die AHV ermöglicht eine längere Beitragsdauer. Grössere Anreize für das Arbeiten über das Referenzalter hinaus – verbunden mit der Möglichkeit eines flexiblen Altersrücktritts sowie der Schliessung der Vorsorgelücken nach dem Pensionsalter – helfen sowohl der AHV wie auch den AHV-Bezüglern. Eine Senkung des Mindestumwandlungssatzes sowie eine Abflachung der Altersgutschriften haben denselben Effekt in der 2. Säule. Eine neue Studie im Auftrag des SECO bestätigt die Notwendigkeit von monetären Massnahmen, betont aber, dass vor allem auch ein Kulturwandel in der Gesellschaft stattfinden muss. Erreicht werden kann dieser Kulturwandel durch drei einander ergänzende Massnahmen: die Sensibilisierung von Erwerbstätigen und Führungskräften, betriebliche Massnahmen in den Bereichen Rekrutierung, Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und Pensionierung sowie die Aufhebung des fixen Rentenalters.

... und die älteren Arbeitnehmenden

Ende Oktober 2019 haben die fünf Arbeitnehmer- und Berufsverbände der plattform ihre

erwerbstätigen Mitglieder zum Umgang mit älteren Arbeitnehmenden im Unternehmen, zu der aktuellen Altersverteilung und den existierenden Massnahmen im Hinblick auf ein betriebliches Altersmanagement befragt. Daraus entstanden sind Empfehlungen für ältere Arbeitnehmende, wie sie sich optimal auf ihre letzte Karrierephase vorbereiten können, sowie ein Leitfaden für ein smartes Altersmanagement im Unternehmen.

Neben der Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit – zum Beispiel durch gezielte Weiterbildung – müssen auf betrieblicher Seite sowohl eine diskriminierungsfreie und unvoreingenommene Rekrutierung als auch eine gezielte Workforce- und Nachfolge-Planung sichergestellt werden. Auch Lohnsysteme müssen flexibler werden, sodass Arbeitnehmende vor allem nach ihren Fähigkeiten entlohnt werden. Denn nur so können Erwerbstätige befähigt werden, ein erfülltes Berufsleben zu gestalten und ihr Potenzial über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg zu entfalten. Starke und selbstbewusste Berufsleute sind der Grundstein für eine moderne und offene Gesellschaft. Sie allein können entscheiden, welche Bedürfnisse sie jetzt und in Zukunft haben.

Mit diesen breiten Massnahmen auf gesetzlicher, betrieblicher und individueller Ebene kann die Schweiz besser gerüstet in die Zukunft blicken. Erwerbstätige, Rentner sowie zukünftige Generationen können auf ein erfülltes Berufsleben und einen wohlverdienten Ruhestand hoffen. Der Grundgedanke der Nachhaltigkeit ist Solidarität. Das gilt in Zeiten des Coronavirus genauso wie für die Altersvorsorge: kein Hamstern für sich selbst, Rücksicht nehmen auf Schwächere und vor allem die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, damit alle zurechtkommen. Mehr dazu auf: www.die-plattform.ch.

—
Dr. Ursula Häfliger, Geschäftsführerin die plattform.
Die Angestellten Schweiz
sind Mitglied dieser politischen Allianz

Warum politische Reformen scheitern

Oft scheitern politische Reformen nicht aus einem einzigen, sondern aus einer Vielzahl von Gründen. Die 2017 vom Volk abgelehnte Altersreform 2020 zeigt dies exemplarisch. Auch in Zukunft dürften es Sozialreformen schwierig haben.

Er setzte alles auf eine Karte: Bundesrat Alain Berset wollte mit seiner Altersreform 2020 die 1. und die 2. Säule der Altersvorsorge in einem Aufwisch erneuern. Leider stach die Karte bei der Volksabstimmung nicht. Nicht, weil sie schlecht gewesen wäre, sondern weil die gegnerischen Karten einen Sieg verhinderten. Die Vorlage wurde nicht aus einem oder zwei Hauptgründen zu Fall gebracht, sondern aus einer Kumulation und Kombination vieler einzelner Gründe. Dies wissen wir, weil eine VOTO-Studie die Motivation der Stimmbürger für ein Nein oder ein Ja detailliert untersucht hat.

Hochkomplexe Vorlage mit vielen Angriffsflächen

Abgestimmt wurde am 24. September 2017 nicht über eine einzelne Massnahme, sondern über ein ganzes Paket; zudem über zwei Vorlagen, die miteinander verknüpft waren: die eigentliche Reform «Altersvorsorge 2020» und die durch die Reform notwendige «Zusatzfinanzierung AHV». (Die Motive für oder gegen die beiden Vorlagen griffen ineinander, darum unterscheiden wir sie im Folgenden nicht.) Nur schon dies liess diverse Stimmbürger ein skeptisches Nein einwerfen. Weiter gab es Gegenwind von linker *und* rechter Seite: War für die einen die Erhöhung des Frauenrentenalters tabu, war es für die anderen der Zuschlag von 70 Franken auf Neurenten.

Diese beiden Argumente hätten den Ausschlag gegeben, dachte man nach der Abstimmung. Die VOTO-Studie zeigt allerdings auf, dass der Zuschlag zwar das am häufigsten genannte Motiv war, aber auch zusammen mit der Erhöhung des Frauenrentenalters bei Weitem nicht für eine Nein-Mehrheit ausreichte. Es waren auch nicht die Jungen, die die Reform versenkten. Die 18- bis 29-Jährigen stimmten ihr sogar knapp zu. Von den Parteien war es mit 84% Nein-Stimmenden am deutlichsten die SVP, die zur Ablehnung beitrug. Bei den anderen Parteien waren die Verhältnisse weniger klar. Die SP-Sympathisanten stimmten immerhin mit 76% zu.

Von grosser Bedeutung war das Vertrauen in den Bundesrat. Misstrauende verwarfen die Vorlage hochkant (80%). Vertrauende befürworteten sie zu 58% – die 42% Nein-Stimmenden dieser Gruppe mussten andere Gründe für die Ablehnung gehabt haben.

Trotz Reformdruck sprach zu viel dagegen

Der wichtigste Grund für die Zustimmung zur Altersvorsorge 2020 war der hohe Reformdruck (für 41% der Hauptgrund). Dies liess auch Personen zustimmen, die von der Reform nicht voll überzeugt waren. 12% gaben an, hauptsächlich zuzustimmen, weil sie die Vorlage als tragfähigen Kompromiss ansahen.

Dominierten bei den Ja-Stimmenden diese beiden Gründe, gab es bei den Nein-Stimmenden eine Vielzahl einzelner Motive. Das populärste war wie erwähnt die pauschale Erhöhung der AHV-Rente um 70 Franken (Hauptgrund für 23%). Wobei sich 7% unter ihnen daran störten, dass dieser Betrag den aktuellen Rentenbezüglern nicht zugutekommen sollte. Für 12% war die Erhöhung des Frauenrentenalters ausschlaggebend. In dieser Frage stimmten die Sprachregionen sehr unterschiedlich: In der Deutschschweiz nannten nur 8% dieses Motiv, im italienischsprachigen Raum 15% und in der Romandie 29%.

11% schreckte der Umfang des Massnahmenpakets ab. Nur 5% aber argumentierten spontan damit, dass die Reform zulasten der Jungen gehe. Die Generationensolidarität, bei den Gegnern ein gewichtiges Argument, spielte eine erstaunlich untergeordnete Rolle. Selbst bei den Jungen – nur 8% sahen sich als Leidtragende der Reform.

Einige Gegner bezeichneten die Vorlage als Scheinreform oder Ausbauprojekt, andere erachteten die Erhöhung der Mehrwertsteuer als unsozial. All dies zusammen brachte die Grossreform zu Fall. Oder, mit den Worten der Studienautoren ausgedrückt: Viele Jäger sind des Hasen Tod.



Mehrere Generationen betreffende Sozialreformen haben es besonders schwer.

Sinkende Bereitschaft für Kompromisse

Die Reform der Altersvorsorge scheiterte letztlich, weil sich eine grosse Anzahl von Organisationen und Interessenvertretern mit je unterschiedlichen Motiven gegen sie stellte. Bei umfassenden Reformen, gerade im sozialen Bereich, ist diese Gefahr besonders gross – jede Organisation findet mindestens einen Grund, vielleicht nur ein Detail, um dagegen zu sein. Organisationen vertreten Partikularinteressen und haben oft das Gesamtbild nicht im Auge oder wollen es nicht haben und sind darum wenig offen für Kompromisse. Für die anstehende Reform der 2. Säule könnte sich das Szenario leider wiederholen. Zum gemeinsamen Vorschlag und Kompromiss von Sozialpartnern wurden bereits drei Gegenvorschläge anderer Interessenvertreter deponiert.

Wenig förderlich für Reformen ist das zunehmend vergiftete politische Klima (auch wenn wir in der Schweiz noch keine Verhältnisse haben wie etwa in den USA). Die politische Polarisierung droht unsere Gesellschaft aber ebenfalls zunehmend zu spalten, was kein gutes Umfeld für Kompromisse schafft. Zudem sinkt auch hierzulande das Vertrauen in Politiker und Regierungen.

Die Medien und zunehmend die Social Media widerspiegeln solche gesellschaftlichen Trends und verstärken sie noch. Sie dramatisieren, schüren Ängste und heizen die Stimmung an. Die Stimmbürger vertreten entweder fanatisch die eine oder die andere Position – oder sie wenden sich angewidert von der Politik ab.

In anderen Ländern ist es nicht besser

Alain Berset ist mit dem Scheitern seines Projekts in bester Gesellschaft. In Frankreich biss sich Emmanuel Macron an seiner Rentenreform die Zähne aus. Dies, obwohl praktisch die ganze Bevölkerung Frankreichs ihre Notwendigkeit einsah. Allein, es fehlte das Vertrauen, dass Macron sie gut und fair umsetzt.

Der französische Präsident ist trotz der Streiks noch im Amt. Schlechter erging es dem finnischen Regierungschef Juha Sipilä. Er legte im Frühjahr 2019 sein Amt nieder, weil er seine Sozialreform nicht durchbrachte. 14 Jahre hatten es die finnischen Regierungen schon erfolglos versucht. Fünf Wochen nach Sipiläs Rücktritt gab es Neuwahlen, und die neue Regierung darf sich jetzt um das gescheiterte Projekt kümmern.

Auch in der Schweiz scheitern Reformen immer wieder. 2017 wurde die Unternehmenssteuerreform III mit 59,1% Nein noch deutlicher verworfen als die Altersvorsorge 2020 (52,7%). Zurückgetreten ist auch Bundesrat Ueli Maurer nicht. Eine Abstimmung zu verlieren, ist in der Schweiz kein Grund dafür, es kommt immer wieder vor.

Mehr Erfolg dank Bürgerkomitees?

Es ist nicht davon auszugehen, dass es politische Reformen in der Schweiz in Zukunft einfacher haben werden. In Zeiten der politischen Polarisierung wird eher das Gegenteil der Fall sein. Gibt es aber überhaupt Rezepte, wie Reformen besser gelingen können?

Einen interessanten Vorschlag machen eine Wissenschaftlerin und ein Wissenschaftler mit Spezialgebiet politische Philosophie, Alice el-Wakil und Michael Räber: Bürgerkomitees. Diese würden proportional nach Alter, Geschlecht, sozialer Klasse oder Wohnsitz ausgelost und stellvertretend für alle Staatsbürger in die Ausarbeitung eines Gesetzesentwurfs einbezogen. Der Vorteil: der Einfluss von Parteistrategen und ökonomischen sowie sozialen Ungleichheiten wird marginalisiert. Die Qualität der Gespräche und Inhalte verbessert sich, Meinungen werden auch mal revidiert, neue Ideen entstehen, und Kompromisse werden geschlossen. Bürgerkomitees hätten sich in anderen Ländern schon bestens bewährt, führen el-Wakil und Räber an. So schlug in Irland ein solches die gleichgeschlechtliche Ehe vor – die vom Volk dann prompt angenommen wurde.

Wer nicht diesen Weg gehen will, kann es mittels Fachliteratur versuchen. «Wie politische Ideen verwirklicht werden» heisst ein Titel des Nomos-Verlags. Die systematische Anwendung eines «ReformKompass» soll Erfolg bringen – erspart aber nicht ganz viel harte Arbeit.

Ob Alain Berset den «ReformKompass» zurate zieht oder Bürgerkomitees plant, entzieht sich den Kenntnissen des Schreibenden. Er hofft aber, dass eine nachhaltige und umfassende Reform der 2. Säule endlich gelingt.

Der jüngste Absolvent der Hochschule für Wirtschaft in Zürich

Amiro von Rohr (14 Monate) erhielt kürzlich von der HWZ die Auszeichnung als jüngster Absolvent des CAS Next Generation Leadership. Wie es dazu kam, erzählt seine Mutter Raphaela von Rohr im Apunto-Interview.

Frau von Rohr, Sie machen gerade einen Master in Business Transformation an der HWZ und durften im Zuge dieser Entwicklung Ihren Sohn mit in die Fachhochschule nehmen. Erzählen Sie uns, wie es dazu kam ...

Als Mutter, Studentin und Arbeitnehmerin ist es jeweils eine Herausforderung, allen Ansprechgruppen gerecht zu werden. Und wenn da in diesem Zahnrad etwas nicht wie vereinbart klappt, sorgt dies für organisatorische Challenges. Normalerweise kümmern sich meine Schwiegereltern während des Studiums um Amiro. Da beide jedoch im Herbst eine grössere Operation gehabt hatten, waren sie gesundheitlich nicht fit genug, um auf ihren Enkel aufzupassen. Ich klärte dann mit der Kita ab, ob ich einen Zusatztag nehmen könnte, was aufgrund der hohen Auslastung nicht möglich war. So war für mich klar, dass ich mit Amiro zu Hause bleiben werde. Als ich mich beim Dozenten Matthias Mölleneý entschuldigen wollte, fragte er nach dem Grund meiner Abwesenheit. Daraufhin meinte er: «Nimm doch Dein Kind einfach mit!?!». Nachdem wir in der Klasse eine kurze Umfrage/Abstimmung gemacht hatten, war das Resultat klar: Amiros erster Schultag stand bevor:)

Wie hat das geklappt mit Ihrem Sohn?

Es war amüsant, stressig und schön zugleich. Amüsant insofern: Als Matthias während des Unterrichts fragte: «Wollt ihr das so machen?», stand Klein Amiro mit erhobenen Armen auf und sagte lautstark: «Jaaaaaaa». Das führte zu einem grosser Lacher in der Klasse. Stressig war es insofern, als dass ich einerseits sicherstellen wollte, dass Amiro nicht den Unterricht stört, und andererseits wollte ich vom Unterricht auch etwas mitbekommen. Aber das ist halt so, wenn man zwei Rollen zur gleichen Zeit besetzen muss.

Wie haben Ihre Kommilitonen darauf reagiert?

Herzergreifend! Es war schön, zu sehen, wie Amiro vom Umfeld wahrgenommen wurde und wie die Kommilitonen ihn mit offenen Armen empfangen haben. Ein Kollege hat sogar extra noch kleine Fahrzeuge mitgenommen, damit Amiro sich beschäftigen konnte.

Wie fand es Ihr Sohn im Unterricht?

Ich glaube, er genoss es, im Mittelpunkt zu stehen und «auf Händen getragen zu werden». Aber die Vielzahl an Eindrücken machte sich dann am Nachmittag spürbar. Ich ging dann raus an die frische Luft spazieren (was auch mir guttat).

War Ihr Dozent am Ende des Tages immer noch von der Idee überzeugt, ein Kleinkind mit in die Fachhochschule zu nehmen?

Ja, definitiv. Er kam dann am Folgetag auf mich zu und meinte: «Raphaela, Du hast die gestrige Präsenzliste nicht korrekt ausgefüllt.» Er hat zusätzlich den Namen Amiro von Rohr aufgelistet. Als ich dies ergänzte, überreichte er mir das Diplom voller Stolz.

Was haben Sie für Tipps für andere Mütter, die vielleicht mal die gleiche Gelegenheit erhalten?

«Probieren geht über Studieren», manchmal muss man Dinge einfach wagen, denn nur so kann man rausfinden, ob es wirklich klappt. Auf Biegen und Brechen muss es jedoch auch nicht erzwungen werden. Kinder signalisieren ja sehr stark, wie viel sie ertragen können. Sollte es nicht funktionieren, gibt es keinen Grund, enttäuscht zu sein. Man ist um eine Erfahrung reicher, so wie Amiro und ich es jetzt sind.

—
Ariane Modaressi



Bei seinem ersten Kurs an der HWZ hat der 14 Monate alte Amiro bereits einen bleibenden Eindruck hinterlassen.



Zur Person

Raphaela von Rohr, 33, aus Stansstad (NW), arbeitet im Bereich Sales bei HR Campus. Neben ihrem Job absolviert sie gerade einen Master für Business Transformation bei der HWZ, an dem sich ihr Arbeitgeber beteiligt. Wenn sie nicht gerade ihren einjährigen Sohn Amiro bespasst, geht sie am liebsten wandern, Ski fahren, shoppen und wellnessen. Sie liebt gute Gespräche und lustige Gesellschaft.

«Man muss sein Leben auf zwei Pfeiler stützen»

Die Arbeit kann ein wesentlicher Faktor dafür sein, dass Menschen keinen anderen Ausweg mehr sehen, als sich das Leben zu nehmen. Warum dies so ist und was Unternehmen und andere Stellen tun müssen, erklären Roger Staub, Projektleiter ensa-Kurse und Modul Suizid, und Liliana Paolazzi, Suizidpräventionsexpertin, beide von Pro Mente Sana, im Interview.

Inwieweit kann die Arbeit einen Menschen dazu bringen, einen Suizid ins Auge zu fassen?

Roger Staub: Einen Suizid fassen Menschen ins Auge, die keinen anderen Ausweg mehr sehen. Gründe, warum man derart hoffnungslos ist, können durchaus in der Arbeit liegen. Selten liegen sie in der Arbeit allein, aber auch selten nur im Privatleben. Bezüglich der Arbeit stelle ich fest, dass Belastung und Überlastung zunehmen. Dies kann dazu führen, dass keine Ressourcen mehr vorhanden sind, um private Probleme zu verarbeiten.

Liliana Paolazzi: Suizid ist immer ein sehr individueller Weg. Es gibt keine einfachen Erklärungen oder nur einen Grund dafür, dass Suizid als Option in Betracht gezogen wird. Es sind immer mehrere Faktoren, die zusammenreffen und dazu führen, dass ein Mensch keinen anderen Ausweg sieht.

Welche Faktoren der Arbeit spielen neben dem Druck eine Rolle?

LP: Ein wichtiger Faktor ist die empfundene Unsicherheit des Arbeitsplatzes. Es muss nicht einmal eine wirtschaftliche Krisensituation vorliegen. Die Leute setzen sich auch aus Furcht, wegen schlechter Leistungen den Job zu verlieren, selbst unter Druck. Eine weitere Rolle spielt, welche Kommunikationskultur bei der Arbeit herrscht, ob man auch schwierige Themen offen und angstfrei ansprechen und diskutieren kann und ob ein respektvoller Umgang untereinander gelebt wird. Auch persön-



Roger Staub



Liliana Paolazzi

liche Aspekte können eine Rolle spielen. Wenn mein Perfektionsanspruch mich immer weiter antreibt und ich das Gefühl habe, immer mehr als 100% geben zu müssen, und auch das noch zu wenig ist, kann dies irgendwann in einer Erschöpfungsspirale enden.

RS: Der Gesundheitsforscher Aaron Antonovsky hat ein Modell aufgestellt, wie Gesundheit entsteht. Es besagt, dass zwischen drei Dimensionen eine Kohärenz bestehen müsse. Ich muss meine Welt verstehen, ich kann sie beeinflussen, und sie macht Sinn. Wenn die Menschen am Arbeitsplatz das Gefühl haben, sie seien nur ein Rädchen im Getriebe, sie könnten nichts beeinflussen, seien der Willkür ausgeliefert oder ihre Tätigkeit sei sinnlos, dann führt das zu Störungen im Befinden, die letztlich in die Katastrophe führen können.

Wenn es bei der Arbeit schwierig ist, inwieweit kann das private Umfeld einen Ausgleich schaffen?

LP: Es ist sehr wichtig, dass man sein Leben auf verschiedene Pfeiler abstützt und nicht nur auf

die Arbeit allein. Wenn es dann bei der Arbeit nicht gut läuft, kann das private Umfeld durchaus unterstützend und ausgleichend wirken. Die Work-Life-Balance umfasst ja beides.

RS: Arbeit kann durchaus krank machen, aber keine Arbeit macht ziemlich sicher krank.

Kann man es also lange in einem schlechten Job aushalten, wenn es privat gut läuft?

LP: Das private Umfeld kann ausgleichen, aber das ist sehr individuell. Es kommt immer darauf an, was als schlecht empfunden wird und welche Erwartungen an eine Arbeit gestellt werden. In einem schlechten Job zu verharren, ist aber generell nicht empfehlenswert.

Wie merke ich, dass ich selbst in eine Negativspirale gerate?

RS: Die meisten merken dies gut, das ist nicht das Problem. Es liegt vielmehr in der Tabuisierung des Themas. Wir alle wissen, wie über diejenigen gedacht und gesprochen wird, die nicht funktionieren. Zu diesen will man auf keinen Fall gehören. Man sagt dann lieber nichts aus Angst vor Ausgrenzung. Darum braucht es mehr Menschen, die über die psychische Gesundheit sprechen können und die Türen öffnen. Wir haben die Kampagne «Wie geht es dir?» am Laufen. Wenn man wirklich herausfinden will, wie es der oder dem anderen geht, dann muss man zweimal fragen, weil die Frage ja zuerst einmal eine Höflichkeitsfloskel ist.



Auch wenn man anscheinend am Abgrund steht: Hilfe ist immer möglich!

Was soll ich tun, wenn ich immer weniger einen Ausweg sehe und vielleicht am Arbeitsplatz oder zu Hause Suizidgedanken wälze?

LP: Wenn Sie an diesem Punkt angekommen sind, müssen Sie sich auf jeden Fall professionelle Unterstützung holen. Und reden Sie mit Ihrem nächsten Umfeld, Ihrer Familie. Meistens haben die ja eh schon gemerkt, dass etwas nicht in Ordnung ist. Wenn Sie es allein nicht schaffen, lassen Sie sich von ihnen unterstützen. Als ersten Schritt können Sie sich auch an das Beratungstelefon der Pro Mente Sana wenden! Zusammen schauen wir Ihre Situation an und besprechen mögliche weitere Schritte, damit Sie nach dem Gespräch wissen, was Sie tun können.

Was können Unternehmen tun, um Suizide im Betrieb möglichst zu verhindern?

RS: Wenn es einem schlecht geht, kann man sich kaum an den eigenen Haaren aus dem Sumpf ziehen. Die Gesellschaft muss sich darum mehr um diese Menschen kümmern. In den Betrieben muss man deshalb die Kultur ändern und die Leute befähigen, bei Arbeitskolleg*innen wenn nötig zu intervenieren. Ideal wäre, wenn jede fünfte Person eine diesbezügliche Ersthelferausbildung hätte. So hat man die Chance, dass in jedem Team eine solche Person ist.

LP: Ich sehe die Unternehmen klar in der Verantwortung, etwas für die psychische Gesundheit der Angestellten zu tun und dafür zu

sorgen, dass zum Beispiel das betriebliche Gesundheitsmanagement nicht nur die physische, sondern auch die psychische Gesundheit miteinschliesst. Die WHO prognostiziert, dass 2030 Depression die am weitesten verbreitete Krankheit sein wird. Glaubt man der Prognose der WHO, ist es dringend notwendig, auch im Arbeitsbereich konkrete Schritte zu planen.

RS: Jede fünfte Person hat heute ein psychisches Problem. Alle schwadronieren über den Fachkräftemangel, aber niemand schaut dafür, dass die Menschen an der Arbeit psychisch gesund und dadurch einsatzfähig bleiben.

Was volkswirtschaftlich gesehen sehr sinnvoll wäre. Sollen Unternehmen so etwas wie Betriebsanitäter für die psychische Gesundheit haben?

RS: Sie können, aber es ist nicht zwingend notwendig. Wichtiger sind genügend ausgebildete Arbeitskolleg*innen. Das Problem ist nämlich, dass man mit einem blutenden Finger zwar zum Betriebsanitäter geht, mit einem psychischen Problem sich aber nicht traut.

Soll man, wenn man ein psychisches Problem hat, den Vorgesetzten informieren?

LP: Das kommt sehr darauf an, wie gross das Vertrauen zum Vorgesetzten ist. Viele wollen gerade nicht, dass dieser das weiss. Wenn man kein Vertrauen zu ihm hat oder Angst hat, die Stelle zu verlieren, holt man sich besser auswärts Hilfe.

Das Angebot von Pro Mente Sana

Die Stiftung Pro Mente Sana bietet Beratungen im rechtlichen und psychosozialen Bereich an, und sie engagiert sich mit unterschiedlichen Projekten und Dienstleistungen für die Gleichstellung von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung.

Zum Angebot gehören unter anderem die im Haupttext erwähnten ensa-Kurse (Erste Hilfe für psychische Gesundheit) sowie Massnahmen zum Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Weiter vermittelt Pro Mente Sana Vertrauens- und Begleitpersonen.

Eine wichtige Aufgabe ist schliesslich die kostenlose Beratung zu rechtlichen oder psychosozialen Fragen für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung, deren Angehörige und Nahestehende sowie weitere Bezugspersonen. Menschen in einer Krise erreichen die psychosoziale Beratung unter Telefon 0848 800 858.

Immer mehr Menschen in unserem Land denken an Suizid

Lesen Sie im Beitrag «Suizid: Es ist Zeit, das Tabu zu Fall zu bringen» auf Apunto-Online, wie viele Menschen in der Schweiz an Suizid denken, warum die Prävention in der Schweiz schwierig ist, wie man Warnzeichen erkennt und wie man im Verdachtsfall Menschen anspricht.



MEM-Industrie leidet besonders stark unter der Krise

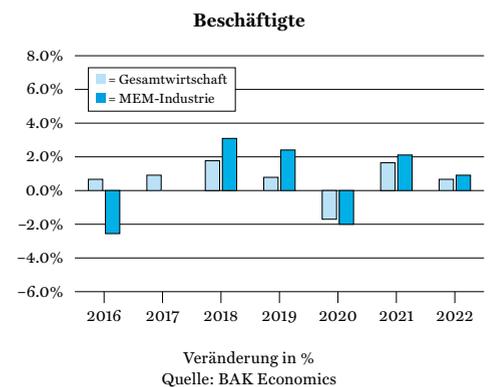
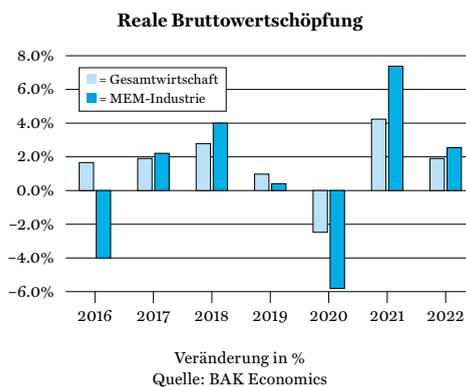
Der Einbruch bei der realen Bruttowertschöpfung dürfte bei der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie überdurchschnittlich sein. Sie könnte sich aber im kommenden Jahr rasch wieder erholen.

Die Corona-Pandemie trifft die Schweizer MEM-Branche in einer schwierigen Phase. Nachdem die Branche 2018 noch kräftig expandiert hat, zeigen die meisten Indikatoren, dass sich ihr Wachstum im Zuge zahlreicher politischer Unsicherheiten (z.B. Handelskonflikt USA-China) bereits 2019 deutlich verlangsamt hat.

BAK erwartet V-Rezession

Die Schweizer Wirtschaft wird durch die Corona-Krise 2020 in eine schwere Rezession gestürzt: Die Konsumnachfrage bricht ein, den Unternehmen mangelt es an Aufträgen, Investitionen werden aufgrund der unsicheren Lage und des erhöhten Liquiditätsbedarfs aufgeschoben. Hinzu kommt, dass Störungen der (globalen) Lieferketten und Massnahmen zum Schutz der Belegschaft die Produktions- bzw. Dienstleistungstätigkeit beeinträchtigen.

Wirtschaftsprognosen sind momentan stark abhängig vom zugrundeliegenden Pandemie-szenario. BAK geht im Hauptszenario davon aus, dass sich die Gesundheitslage im Sommer 2020 normalisiert und die wirtschaftlichen



Massnahmen des Bundes (Kredite und Kurzarbeit) greifen. In diesem Szenario ist für 2020 mit einem starken Rückgang des realen Bruttoinlandsprodukts von -2,5% (2019: +0,9%) zu rechnen, gefolgt von starken Aufholeffekten 2021 (+4,3%). Dieser V-förmige Rezessionsverlauf dürfte sich auch auf dem Arbeitsmarkt zeigen. So ist dieses Jahr ein Anstieg der Arbeitslosenquote von 2,3 auf 3,1% zu erwarten, nächstes Jahr eine Entspannung in Richtung 2,7%. Normalisiert sich die Gesundheitslage jedoch nicht im Laufe des Sommers, ist eine noch tiefere und länger andauernde Rezession sehr wahrscheinlich.

Nachfrageeinbruch und Unsicherheiten

Die Schweizer MEM-Industrie ist von der Krise überdurchschnittlich betroffen. Aufgrund des globalen Nachfrageeinbruchs sind bei den Kunden der MEM-Industrie vielerorts genügend Kapazitäten vorhanden. Zudem tätigen die Unternehmen auch deshalb wenig Ersatz- und noch weniger Erweiterungsinvestitionen, weil die Unsicherheit und der Liquiditätsbedarf momentan sehr hoch sind. Der nochmals stärkere Schweizerfranken tut sein Übriges (2020: CHF/EUR 1.07, 2019: CHF/EUR 1.11). Auch auf der Angebotsseite ist die MEM-Industrie von der Krise betroffen. So hindern z.B.

Ausfälle bei Vorleistungen und Mitarbeitern die reibungslose Produktionstätigkeit.

Aus diesen Gründen erwartet BAK für 2020 einen starken Einbruch des Wertschöpfungswachstums der MEM-Branche von -5,9%, verbunden mit einer Beschäftigungsreduktion von -2,1%. Normalisiert sich die gesundheitliche Lage im Sommer, ist in der MEM-Industrie spätestens nächstes Jahr mit überdurchschnittlich starken Aufholeffekten zu rechnen. Ein Wachstum der Wertschöpfung im Bereich von 7,4% und der Beschäftigung von 2,1% ist dann realistisch. Für die längerfristige Entwicklung wird auch eine Rolle spielen, welche Schlüsse die Unternehmen aus der Krise ziehen. So ist bspw. denkbar, dass der hiesige Produktionsstandort aus Resilienz-Überlegungen gestärkt wird («Onshoring» von Produktionsschritten).

Mark Emmenegger, BAK Economics AG

Den vollständigen Branchenmonitor finden Sie unter www.angestellte.ch unter Newsroom/Publikationen.

BAK steht als unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut seit 1980 für die Kombination von wissenschaftlich fundierter empirischer Analyse und deren praxisnaher Umsetzung.

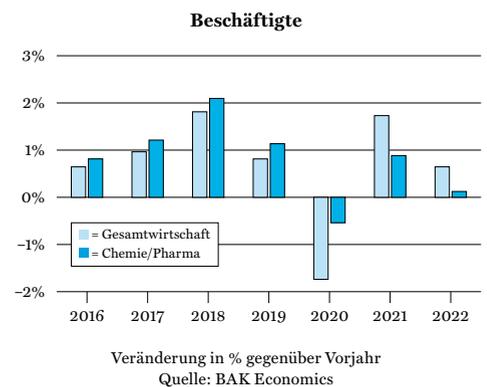
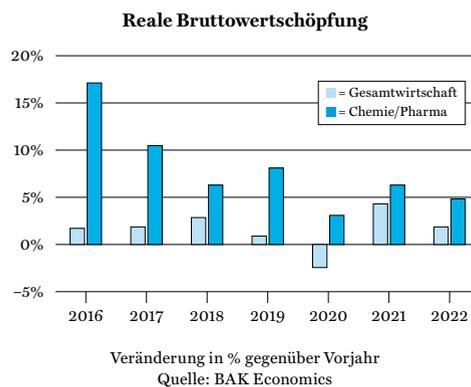


Chemisch-pharmazeutische Industrie in vergleichsweise komfortabler Lage

Die grosse Mehrheit der Chemie- und Pharmaunternehmen wird von Corona zwar auch betroffen werden, dürfte aber gut durch die Krise kommen.

Die Chemie- und die Pharmabranche befinden sich dank einem erfolgreichen Wirtschaftsjahr 2019 Anfang dieses Jahr in einer sehr guten Ausgangslage. Ihre Zukunftsaussichten haben sich aufgrund des Ausbruchs des Coronavirus jedoch deutlich eingetrübt.

Von der Corona-Pandemie gehen zusammen mit den auf breiter Front ergriffenen Schutzmassnahmen (Einschränkungen des Flugverkehrs, Schul-, Geschäfts- und Grenzschliessungen, Absage von Events, Social Distancing usw.) erhebliche negative Effekte auf der Nachfrage- und Angebotsseite der Wirtschaft aus, nicht nur in der Schweiz, sondern global. Aufgrund der ungewissen Dauer der Corona-Pandemie sind Wirtschaftsprognosen mit erhöhten Unsicherheiten behaftet. BAK geht im Hauptszenario davon aus, dass sich die Gesundheitslage im Sommer 2020 normalisiert und die wirtschaftlichen Massnahmen des Bundes greifen. Für die Schweiz ist in diesem Szenario 2020 mit einer kräftigen Rezession zu rechnen (reale Bruttowertschöpfung -2,5%) und nach einem V-förmigen Krisenverlauf mit starken Aufholeffekten im Jahr 2021 (+4,3%).



Unterdurchschnittliche Verluste

Zweifellos ist die aktuelle Lage mit dem Coronavirus für die grosse Mehrheit der Chemie- und Pharmaunternehmen eine wirtschaftliche Belastung. Der Grundtenor ist für die chemisch-pharmazeutische Industrie aber vergleichsweise optimistisch. Insbesondere die Nachfrage nach Medikamenten ist weitgehend krisenresistent. Auf der Angebotsseite waren zudem Anfang April in der Schweizer Chemie- und Pharmabranche keine wesentlichen Produktionseinschränkungen aufgrund der Corona-Massnahmen bekannt. Diese Erwartungshaltung, dass die Pharma- und die Chemiebranche vergleichsweise gut durch die Krise kommen, zeigt sich auch im Verlauf der Aktienkurse der Branchengrössen, die in der grossen Mehrheit unterdurchschnittliche Verluste verzeichneten.

Kurzzeitige Bremseffekte

BAK erwartet für die Chemie- und die Pharmabranche 2020 ein Wertschöpfungswachstum von 3,2%. Im Vergleich zum Vorjahr (2019: +8,1%) wird somit mit einem deutlich tieferen Wachstumstempo gerechnet. In einer Zeit, in der die Gesamtwirtschaft aufgrund der Pandemie eine Rezession durchläuft (2020: -2,5%), gehört die chemisch-pharmazeutische Industrie insgesamt jedoch zu einer der weni-

gen Branchen, für die überhaupt ein positives Wertschöpfungswachstum erwartet wird. Allerdings wird das Wachstum durch die Pharmabranche getrieben. Für die Chemie ist 2020 mit einem Wertschöpfungsrückgang zu rechnen. Auch bei der Beschäftigungsentwicklung hinterlässt die Krise Spuren. So wird für 2020 ein Rückgang der Beschäftigten in der Chemie- und Pharmabranche von -0,5% erwartet. Aufgrund des starken Aufholeffektes 2021 sollte der Abbau jedoch wieder kompensiert werden (2021: +0,9%). Auch die Entwicklung der Wertschöpfung dürfte 2021 nicht mehr von der Pandemie gehemmt werden und entsprechend deutlich zulegen (+6,4%).

Silvan Fischer, BAK Economics AG

Den vollständigen Branchenmonitor finden Sie unter www.angestellte.ch unter Newsroom/Publicationen.

BAK steht als unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut seit 1980 für die Kombination von wissenschaftlich fundierter empirischer Analyse und deren praxisnaher Umsetzung.



Delegiertenversammlung 2020

Die Angestellten Schweiz freuen sich, die Delegierten der Mitgliedorganisationen und die Einzelmitglieder zur ordentlichen Delegiertenversammlung 2020 gemäss den Bestimmungen von Art. 11 ff. der Statuten einzuladen.

Die Delegiertenversammlung findet statt am 19. Juni 2020 in Biel im Kongresshaus, Zentralstrasse 60, 2501 Biel-Bienne

Die Mitgliedorganisationen erhalten später weitere Unterlagen mit Anmeldeformular. Einzelmitglieder melden sich bis zum 5. Juni 2020 schriftlich bei der Geschäftsstelle der Angestellten Schweiz, Martin-Disteli-Str. 9, Postfach 234, 4601 Olten, zur Teilnahme an.

Programm

ab 09.15 Uhr Eintreffen der Delegierten, Willkommenskaffee
09.45 bis 13.30 Uhr Delegiertenversammlung inkl. Stehlunch

Traktanden

- 1 Geschäftsliste
- 2 Wahl der Stimmzähler/innen
- 3 Protokoll der a.o. Delegiertenversammlung vom 30.10.2019, Olten
- 4 Informationen zum Mitgliederbestand
- 5 Geschäftsjahr 2019
 - 5.1 Abnahme des Jahresberichts 2019
 - 5.2 Präsentation Jahresrechnung 2019
 - 5.3 Bericht der Revisionsstelle
 - 5.4 Genehmigung Jahresrechnung 2019
 - 5.5 Bericht der Geschäftsprüfungskommission
 - 5.6 Décharge an Vorstand
- 6 Budget 2021 und Festsetzung des Mitgliederbeitrags
- 7 Anträge
 - 7.1 des Vorstands
 - 7.2 von Mitgliedern
- 8 Demissionen – Wahlen
 - 8.1 Vorstand
 - 8.2 Geschäftsprüfungskommission
 - 8.3 Revisionsstelle
- 9 Verbandsaktivitäten
 - 9.1 Stand Zusammenarbeit mit transfair
 - 9.2 Andere Verbandsaktivitäten
- 10 Termin ordentliche Delegiertenversammlung 2021
- 11 Varia

Im Anschluss an die Delegiertenversammlung findet ein kulturelles Programm statt:

13.30 bis ca. 14.45 Uhr Lassen Sie sich überraschen.

Wichtiger Hinweis

Delegierten- versammlung 2020

Neues Coronavirus Aktualisiert am 29.3.2020

SO SCHÜTZEN
WIR UNS.

Jetzt zu Hause
bleiben.

Abstand halten.

Gründlich
Hände waschen.

Hände schütteln
vermeiden.

In Taschentuch
oder Armbeuge
husten und niesen.

Nur nach
telefonischer
Anmeldung in
Arztpraxis oder
Notfallstation.

www.bag-coronavirus.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Bundesamt für Gesundheit BAG
Office fédéral de la santé publique OFSP
Ufficio federale della sanità pubblica UFSP
Uffiz federal da sanadad publica USP

Scann für Downloads

Aufgrund der aktuellen Situation rund um das Coronavirus und der vom Bundesrat verordneten Massnahmen ist zurzeit noch unklar, ob wir unsere Delegiertenversammlung wie geplant durchführen können. Sollte die Situation bis dahin unverändert sein, zieht der Verband in Erwägung, die DV allenfalls virtuell durchzuführen oder den Termin zu verschieben. Der Schutz der Gesundheit der Mitglieder sowie unserer Mitarbeitenden ist bei diesen Überlegungen unser oberstes Ziel. Wir werden rechtzeitig in unserem Newsletter über die gewählte Durchführungsform berichten. Sollten Sie diesen noch nicht abonniert haben, so können Sie sich über unsere Website dafür anmelden.

Oder über diesen QR-Code



Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags für die Schweizerische Bodenbelagsbranche

Stand der Dinge und weitere Schritte

Der Antrag für die Allgemeinverbindlicherklärung des «GAV Boden» ist beim SECO eingereicht. Lesen Sie hier, was es braucht, damit der GAV allgemeinverbindlich erklärt werden kann.

Die Arbeitgeberverbände «BodenSchweiz» und «Interessengemeinschaft Schweizer Parkettmarkt» (ISP) haben mit dem Arbeitnehmerverband Angestellte Schweiz am 29. Mai 2017 einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV Boden) ausgehandelt. Obschon unterzeichnet, tritt der GAV Boden erst dann in Kraft, wenn er vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) für allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Damit dies gelingt, müssen die Vertragsparteien nachweisen, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung

erfüllt sind. Für dieses anspruchsvolle Projekt wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, bestehend aus Vertretern der drei Verbände und eines Bodenbelagsbetriebs.

Kritische Beurteilung

Nach intensiver Erarbeitung der erforderlichen Statuten, Reglemente und Stellungnahmen ans SECO, konnte man dort am 1. März 2019 den Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Boden einreichen. Seither haben mehrere Schriftenwechsel zwischen dem SECO und den Verbänden stattgefunden. Es hat sich gezeigt, dass das SECO sehr kritisch ist bei der Beurteilung, ob die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung aus seiner Sicht erfüllt sind.

Warum es für den Erfolg die Unterstützung der Betriebe und ihrer Mitarbeitenden braucht

Kritisch sind bei einem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrags meistens die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerquoten. Gemäss gesetzlicher Vorgabe müssen am «GAV Boden» mehr als die Hälfte aller Arbeitgeber und mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer in der Schweiz, auf die der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages ausgedehnt werden soll, Mitglied bei den Arbeitgeber- bzw. den Arbeitnehmerverbänden sein. Die beteiligten Arbeitgeber müssen überdies mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmenden beschäftigen. Es braucht somit einiges an Mitgliedern, damit die erforderlichen Quoten erfüllt sind.

So können Sie den Erfolg unterstützen

Es ist eigentlich ganz einfach: Werden Sie Mitglied! Als Betrieb aus der Bodenbelagsbranche können Sie Mitglied werden bei BodenSchweiz und ISP. Als Arbeitnehmende*r können Sie Mitglied werden bei den Angestellten Schweiz. Tragen Sie mit einer Mitgliedschaft persönlich dazu bei, dass das Projekt Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Boden zum Fliegen kommt und damit die Arbeitsbedingungen sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmenden in der Bodenbelagsbranche langfristig sichergestellt werden können!

—
Caroline Hasler, Rechtsanwältin
Angestellte Schweiz



Wird der «GAV Boden» bald allgemeinverbindlich?

Eventreihe Nachhaltigkeit

17 Ziele für eine gemeinsame Zukunft

Nachhaltigkeit ist mehr als nur ein Trend oder ein bereits abgegriffenes Schlagwort, und das ist gut so. Denn die technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen im letzten Jahrhundert hatten ihren Preis. Unser Leben ist komfortabler geworden, doch die Umwelt hat darunter stark gelitten. Darum ist es den Angestellten Schweiz – und bestimmt auch Ihnen – ein Anliegen, die 17 Nachhaltigkeitsziele der UNO zu unterstützen und sie in die Schweizer Wirtschaft zu tragen. Denn Nachhaltigkeit bedeutet nicht nur Klima- und Umweltschutz, sie betrifft auch das Soziale und die Wirtschaft. Nur wenn Ökologie, Ökonomie und Soziales als Ganzes betrachtet werden, können die sich nicht direkt darauf beziehenden UNO-Nachhaltigkeitsziele Armut, Hunger, Gesundheit, Bildung, Gleichstellung, Arbeit, Infrastruktur, Konsum, Frieden und Rechtsstaatlichkeit erreicht werden.

Einen Beitrag zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung leisten die Angestellten Schweiz mit ihrer Eventreihe zur «Nachhaltigkeit 2.0». Was versteht man genau unter Nachhaltigkeit und nachhaltiger Entwicklung? Sind Nachhaltigkeit und Wirtschaftswachstum ein Widerspruch – oder ist Grün werden sogar gut fürs Geschäft? Welche Auswirkungen auf meinen Arbeitsplatz und auf die Gesellschaft sind zu erwarten? Wie kann ich meinen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten? Unsere Eventreihe bietet Antworten und neue Sichtweisen!

Gemeinsam für eine klimataugliche Schweiz

Erfahren Sie am ersten Anlass (Durchführungsdatum wegen Corona noch ungewiss, siehe Website, QR-Code rechts), wie wir alle un-

seren Beitrag zur Erreichung der 17 Ziele der UNO leisten können. Dr. Christian Zeyer, CEO von swisscleantech, zeigt Ihnen am Beispiel des Klimawandels auf, wie eng Wirtschaft, Soziales und Ökologie miteinander vernetzt sein müssen. Denn ohne engagierten Klimaschutz wird es keine zukunftsfähige Wirtschaft geben. Sie erfahren von Ihm, was wir als Einzelperson, als Mitarbeiter*in einer Firma und als Staatsbürger*in tun können, um die Klimakrise bewältigen zu helfen.

Beispiel Biodiversität

Die biologische Vielfalt nimmt stark ab: Bis zu einer Million Tier- und Pflanzenarten sind weltweit bereits vom Aussterben bedroht, und immer mehr Ökosysteme werden ärmer, auch in der Schweiz. Dr. Eva Spehn ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Forum Biodiversität, wo sie u.a. die Schweizer Plattform für den Weltbiodiversitätsrat IPBES betreut. Sie zeigt auf, warum es für eine nachhaltige Entwicklung dringend erforderlich ist, die biologische Vielfalt und die Ökosysteme so zu schützen und zu nutzen, damit sie für künftige Generationen erhalten bleiben (Global Sustainable Development Report 2019). Dazu braucht es die Zusammenarbeit zwischen Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Politik und Wirtschaft sowie einen Wandel in allen Gesellschaftsbereichen – der Wohlstand muss neu erfunden werden!

Karin Mühlebach

Melden Sie sich noch heute an!

Die Anlässe mit anschliessendem Netzwerkapéro beginnen jeweils um 17.30 Uhr und sind für Mitglieder der Angestellten Schweiz kostenlos. Nichtmitglieder bezahlen 50 Franken pro Person. Wegen des Coronavirus kommt es zu Verschiebungen der Durchführungsdaten. Auf www.angestellte/veranstaltungen erfahren Sie die Details und können sich anmelden.



Unsere Partner

AON

Bank
Banque
Banca **CLER**

coop rechtsschutz
einfach anders.

**SWISS
CLEANTECH**
Wirtschaft klimatauglich.

Zuerst Kurzarbeit, dann Überstundenarbeit?



Nach der Corona-Krise kann es mit der Arbeit sehr rasch wieder aufwärtsgehen. Wie weit darf der Arbeitgeber dann Überstunden anordnen?

Das Coronavirus bewog viele Unternehmen dazu, für ihre Mitarbeitenden Kurzarbeit zu beantragen. Arbeitsverbote, Auftragseinbrüche und weitere Folgen des nationalen «Lockdown» zwangen Unternehmen zu diesem Schritt. Die Mitarbeitenden mussten in dieser Zeit einiges an Entbehrungen auf sich nehmen: Lohnreduktionen infolge der Kurzarbeit, vom Arbeitgeber angeordneter Überstundenabbau und allenfalls sogar kurzfristiger Ferienbezug. Nicht zu vergessen sind die übrigen Belastungen im Zusammenhang mit Coronavirus und «Lockdown», wie beispielsweise die plötzlich nicht mehr gewährleistete Fremdbetreuung von Kindern, Angst um die eigene Gesundheit wie auch um diejenige von Angehörigen und zahlreiche Unsicherheiten bezüglich der Zeit nach dem Coronavirus.

Es ist nach der Aufhebung des nationalen «Lockdown» zu erwarten, dass bei bestimmten Unternehmen relativ viel Arbeit auf einmal anfallen wird. Kann das Unternehmen von den Mitarbeitenden dann die Leistung von Überstunden verlangen angesichts der Entbehrungen, die die Mitarbeitenden bereits während des «Lockdown» auf sich nehmen mussten?

Überstunden sind nicht gleich Überzeitstunden

Bei Überstundenarbeit ist zu unterscheiden, ob es sich um Überstunden oder Überzeitstunden handelt. Überstunden sind die positive Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der wöchentlichen Höchst-

arbeitszeit nach Arbeitsgesetz, die bei industriellen Betrieben 45 Stunden pro Woche beträgt. Überzeitstunden fallen dagegen erst an, wenn über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus gearbeitet wird.

Nach Gesetz kann der Arbeitgeber vom Mitarbeitenden die Leistung von Überstunden verlangen, wenn die Überstundenarbeit betrieblich notwendig ist und diese dem einzelnen Mitarbeitenden zumutbar ist. Gibt es folglich einen grossen Arbeitsanfall im Unternehmen infolge des aufgehobenen «Lockdown», so wäre die betriebliche Notwendigkeit für die Leistung von Überstunden zu bejahen. Beim Kriterium der Zumutbarkeit der Überstundenarbeit ist die persönliche Situation des einzelnen Mitarbeitenden massgebend. Hat er beispielsweise Betreuungspflichten gegenüber Kindern, so kann für ihn die Leistung von Überstundenarbeit allenfalls unzumutbar bzw. nur in eingeschränktem Masse zumutbar sein. Die Zumutbarkeit von Überstundenarbeit nimmt ab, je länger diese andauert. Das Leisten von Überstunden hat folglich vorübergehender Natur zu sein und darf nicht zu einem Dauerzustand werden. Ist absehbar, dass die Überstundenarbeit über einen längeren Zeitraum andauern wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, andere, organisatorische Massnahmen zu ergreifen, wie beispielsweise die Einstellung von zusätzlichen Mitarbeitenden.

Für das Leisten von Überzeitstunden sind die gesetzlichen Voraussetzungen strenger. Hierfür braucht es einen ausserordentlichen Arbeitsanfall bzw. eine besondere Dringlichkeit der zu erledigenden Arbeiten. Wie bei der Überstundenarbeit muss die Überzeitstundenarbeit für den einzelnen Mitarbeitenden persönlich zumutbar sein.

Situation des Angestellten ist zu berücksichtigen

Fazit: Sofern die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind, kann der Arbeitgeber grundsätzlich sowohl die Leistung von Überstunden wie auch von Überzeitstunden verlangen. Es sind hier jedoch stets die persönliche Situation des einzelnen Mitarbeitenden und die Zumutbarkeit zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat die Gesundheit seiner Mitarbeitenden auch bei grossem Arbeitsanfall jederzeit zu schützen und darf ihn nicht mit zu viel Arbeit überfordern. Werden Überstunden bzw. Überzeitstunden geleistet, so haben die Mitarbeitenden entweder Anspruch auf Aufzählung der Stunden samt Zuschlag oder bei gegenseitigem Einvernehmen auf Kompensation der Stunden durch Freizeit von gleicher Dauer.

Die Corona-Krise hat allen Beteiligten, Angestellten wie Unternehmern viel abverlangt und wird dies auch in Zukunft tun. Die Krise kann nur bewältigt werden, wenn alle Beteiligten zusammenstehen und am gleichen Strick ziehen. Dies muss auch für die Arbeitswelt «nach Corona» gelten. Die Angestellten Schweiz stellen sich nach der Corona-Krise eine Arbeitswelt vor, in der die Unternehmen ihren Mitarbeitenden und Arbeitnehmervertretungen die ihnen zustehenden Mitwirkungsrechte fraglos gewähren. Dies heisst: eine echte, gelebte Sozialpartnerschaft.

—
Caroline Hasler, Rechtsanwältin
Angestellte Schweiz

Lavaux – sanfter Tourismus vor erhabener Kulisse

Alle schwärmen, wenn sie diese Landschaft erblicken, alle lieben die Weine, die sie hervorbringt – und doch fahren die meisten nur durch. Schade.

Ein Stopp oder auch ein längerer Aufenthalt in der UNESCO-Weltkulturerbe-Region Lavaux am Genfersee ist absolut lohnenswert.

Warum setzen sich Reisende aus der Deutschschweiz, die im Zug via Fribourg Richtung Lausanne fahren, alle so gerne auf die linke Seite (in Fahrtrichtung)? Klar, weil sie die überwältigende Sicht auf das Lavaux nicht verpassen wollen, wenn der Zug nach Puidoux aus dem Tunnel fährt. In keiner Reisebroschüre über die Schweiz fehlt eine Ansicht der im Herbst goldenen Rebterrassen und des kontrastblauen Genfersees.

Noch viel schöner als auf der Weinetikette

Epesses, Saint-Saphorin, Dézaley – wem sind diese Weindörfer respektive Weinlagen kein Begriff? Leider kennen sie viele nur von den Weinetiketten. Die erhabene Schönheit des Gebiets lässt sich aber auf einem kleinen Stück Papier gar nicht abbilden. Man muss die in Wellen steil abfallenden Rebterrassen, den weiten Blick über den Genfersee Richtung französische und Walliser Alpen, die schmucken Weindörfer, die wechselnden Stimmungen selbst erleben. Wie Prince, der dem Lavaux ein musikalisches Denkmal setzte.

Vom Rhonegletscher in der letzten Eiszeit geformt, wurde das gut 800 Hektaren grosse Lavaux zwischen Lausanne und Vevey während Jahrhunderten von Menschen in eine Wein-Kulturlandschaft umgewandelt. Im 12. Jahrhundert begannen die Zisterziensermönche, den Wald zu roden und Rebärten anzulegen. Die abschüssigen, südlich ausgerichteten Hän-

ge eigneten sich für nichts anderes, aber dank den «drei Sonnen» im Lavaux – direkte Sonneneinstrahlung, Abstrahlung vom See, Speicherung der Sonnenwärme im Boden – ergaben und ergeben sie hervorragende Weine. Zur einfacheren Bewirtschaftung wurden die Hänge nach und nach terrassiert und mit rund 400 Kilometer Mauern befestigt. In der steilsten Lage, dem Dézaley, können die Trauben aber nur mit Liften oder dem Helikopter gefahrlos transportiert werden.

Seit 1997 ist dank hartnäckigen Initiativen des Umweltschützers Franz Weber das Lavaux durch die Waadtländer Verfassung geschützt. Seit 2007 ist es UNESCO-Weltkulturerbe. Darum geniessen bis heute vor allem die Reben und die wenigen glücklichen Anwohner, die schon seit Urzeiten dort sind oder sich eine Bleibe in der Preisklasse der Stadt Zürich leisten können, die überwältigende Aussicht.

Städtchen wie aus dem Mittelalter gefallen

Am besten erwandert man das Lavaux. Die Routen sind abwechslungsreich, es geht auf und ab in den Rebbergen, man informiert sich auf Tafeln über die Landschaft, den Weinbau und den Wein, und es eröffnen sich einem immer wieder neue Blickwinkel. Anderen Tourist*innen begegnet man selten – der Tourismus ist im Lavaux sanft wie der heimische Chasselas-Wein (siehe Kasten). Wer nicht laufen mag, nimmt den Lavaux-Panoramic-Zug oder bestaunt die Rebberge vom Raddampfer aus.

Zwischen die Reben gebettet liegen die wundervoll verschlafenen, ruhigen Winzerdörfer, die in ihrer Mitte von der Architektur her eher Städtchen sind. Die einen liegen direkt am See, andere etwas oberhalb. Sehenswert sind sie alle. Besonders reizvoll sind Lutry, Epesses und Saint-Saphorin. Letzteres wirkt von der Zeit so unberührt, dass man sich fast im Mittelalter wähnt. Am Dorfplatz lädt die Auberge de l'On-de mit einem kunstvollen traditionellen Wirtshausschild zum Essen oder Trinken ein – wo Charlie Chaplin regelmässig eingekehrt ist. Lassen Sie sich von Sommelier Jérôme Aké Béda, gebürtig aus der Elfenbeinküste, einen Chasselas aus der grossen Weinkarte empfehlen. Am besten einen aus seinem Buch «Les 99 chasselas à boire avant de mourir» (Die 99 Chasselas, die man getrunken haben muss, bevor man stirbt; nur auf Französisch erhältlich), dann können Sie den ersten abhaken. Den zweiten und dritten können Sie sich auch gleich genehmigen (aber trinken Sie nicht zu viel, sonst riskieren Sie sogar als Fussgänger eine Busse, wurde im letzten Jahr in den Medien vermeldet). Für die restlichen 96 müssen Sie wieder und wieder ins Lavaux kommen.

—
Hansjörg Schmid



Der berühmte Blick über die Lage Dézaley Richtung Walliser und französische Alpen.



Eine Auswahl von Lavaux-Weinen aus grossen Lagen.

Ausdruck des Terroirs: Chasselas

Er ist der Apérowein der Schweiz schlechthin: der Chasselas, auf Deutsch Gutedel und im Wallis Fendant genannt. Seine Wiege hat er, wie Forschungen der Universität Lausanne ergeben haben, fast ganz sicher im Waadtland, sehr wahrscheinlich im Lavaux. Obwohl er zwischendurch etwas in Verruf geraten ist, schätzt man ihn als Schweizer Spezialität wieder zunehmend.

Der Chasselas-Wein ist kein Angeber, sein Auftritt ist leise. Die Traube ist vom Aroma her recht neutral und besitzt wenig Säure. Daraus resultieren subtile, filigrane, leicht-beschwingte Weine. Da sich die Sortenaromatik nicht in den Vordergrund drängt, drückt der Chasselas das Terroir (damit ist nicht nur der Boden, sondern auch das Klima und sonstige Umwelteinflüsse gemeint), auf dem er gewachsen ist, wie kein zweiter Wein aus. Vergleichen Sie mal zwei, drei Lagen nebeneinander, sie werden erstaunt sein! Zum Beispiel Saint-Saphorin, Dézaley und Calamin. Letztere ist neben Dézaley die zweite, wesentlich kleinere Grand-Cru-Lage, die erstaunlich würzige Weine ergibt – ein Geheimtipp!

Mögen viele Chasselas-Weine aus dem Supermarkt recht beliebig und langweilig sein, gilt dies ganz bestimmt nicht für die Produkte der zahlreichen Qualitätsbetriebe im Lavaux. Sind die leichteren Gewächse, wie zum Beispiel Villette, eher für den raschen Konsum gedacht, können die Grand Crus oder Réserves auch länger reifen. Sie entwickeln dabei eindrucksvolle Kraft und stehen zum Beispiel einem gereiften Chardonnay aus dem Burgund in nichts nach. Dass sie nur einen Bruchteil der teuren Franzosen kosten, ist ein guter Grund, wenn natürlich nicht der einzige, in diese Weine zu investieren. Die Winzer des Lavaux werden es Ihnen danken, haben sie doch in letzter Zeit etwas Mühe, ihre Weine abzusetzen, weil die Schweizer Bevölkerung immer weniger Wein trinkt und die Burgunder den Chasselas noch nicht entdeckt haben. (hs)

Unsere Tipps

Das Lavaux ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln bequem und umweltfreundlich erreichbar. Die Wanderwege sind bestens ausgeschildert. Auf der Karte «3380T Lavaux» von Swisstopo sind die offiziellen Wege sowie Aussichtspunkte eingetragen. Zusätzlich gibt es geologische Informationen.

Übernachtungsmöglichkeiten gibt es zum Beispiel in Cully am See im Hotel Lavaux, in der Auberge du Raisin oder im «Major Davel». Ein Geheimtipp ist die Auberge de la Gare in Grandvaux mit fantastischer Sicht über die Rebberge, den See und die französischen Alpen. Ein sympathisches kleines Familienhotel, in dem man auch vorzüglich isst. In der Auberge des Vignerons in Epesses können Sie zwar nicht übernachten, aber ebenso mit Aussicht sehr fein essen. Dasselbe gilt für die Auberge de l'Onde in Saint-Saphorin.

Weine degustieren können Sie im Vinorama in Rivaz (rund 300 Posten!) oder im Caveau des Vignerons in Epesses.

Gute Weine findet man vielerorts. Besonders verdient gemacht hat sich das innovative Weingut Louis Bovard in Cully. Blaise Duboux in Epesses keltert legendäre, langlebige, biologische Dézaley und Calamin. Feine Weine und Übernachtungsmöglichkeit im Winzerhaus gibt es unter anderem bei Jacques und Aurélia Joly in Grandvaux oder bei Dubois Fils in Epesses. (hs)



La quadrature du cercle

Le *Golden State*, c'est ainsi que les Américains nomment l'Etat de Californie. Ils pensent là aux plages ensoleillées pour SURFEURS et aux entreprises branchées de la Silicon Valley avec leurs modèles d'affaires novateurs faisant des affaires en or. Mais tout ce qui brille n'est pas de l'or en Californie. La politique, par exemple, n'y a pas la vie facile, car la population la pousse dans des impasses. Il y a quelques années, il a été décidé lors d'une votation populaire qu'une majorité des deux tiers du Parlement était nécessaire pour augmenter les taxes – ce qui est pratiquement impossible à obtenir. Durant la même période, la population s'est montrée généreuse lorsqu'il a fallu collecter de nouveaux fonds pour des projets et des offres. Résultat : une immense dette pour l'Etat et un blocus politique.

Mais où les politiciens n'ont-ils pas de difficultés ? Les choses deviennent réellement difficiles lorsqu'il faut rendre des réformes acceptables aux yeux de la population. Il faut prendre en compte et mettre dans la balance tant d'intérêts que la tâche est telle la quadrature d'un cercle. L'électorat suisse ne se comporte pas très différemment des Californiens. Une majorité de l'électorat considère que des réformes sont nécessaires. Cependant, si la réforme ne correspond pas à leurs propres idées, s'ils pensent qu'ils n'en tireront pas profit ou même qu'elle se fera à leurs dépens, alors les citoyens et citoyennes suisses s'y opposent avec véhémence. Bien commun ou non.

Cette attitude a contribué à l'échec de la réforme de prévoyance vieillesse 2020 en 2017. A l'époque, Employés Suisse figurait parmi les partisans de la réforme. Aujourd'hui, la politique de petits pas a été adoptée pour réformer le gros dossier de la prévoyance vieillesse, mais les critiques sont toujours aussi vives.

Réformer son système de prévoyance vieillesse n'est pas la tâche uniquement de la Suisse. Tous les pays européens sont confrontés au même défi. Lisez dans cette édition d'Apunto en **pages 27 et 28** ce que d'autres pays ont entrepris ou entreprennent.

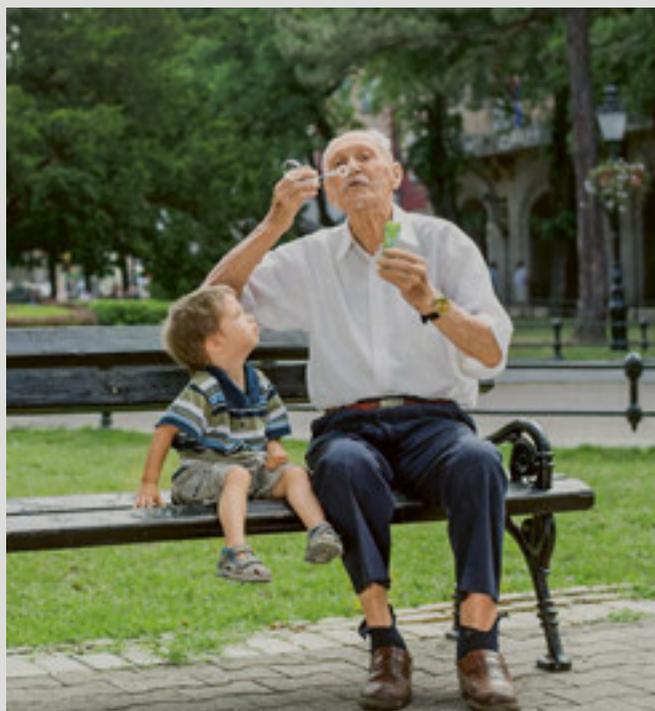
Il est difficile de mettre en place une réforme qui respecte l'équité intergénérationnelle. Comment la prévoyance vieillesse peut-elle respecter ce principe ? A quel stade en est la Suisse en matière d'équité intergénérationnelle ? Vous trouverez les réponses à ces questions en **page 29**.

Nous espérons que, dans les années à venir, des propositions de réforme, entre autres concernant la prévoyance vieillesse, seront soumises au vote, et que celles-ci pourront être soutenues par la majorité d'entre vous.

Hansjörg Schmid, Virginie Jaquet

*Plus d'articles
sur Apunto-Online*

www.apunto-online.ch/fr



La prévoyance vieillesse lie les générations entre elles.

Retraite flexible et au-delà de 65 ans chez nos voisins européens

Vieillesse de la population et financement insuffisant : deux défis auxquels les systèmes de prévoyance vieillesse européens et suisse sont confrontés. Quelles mesures prennent nos voisins pour y faire face ? Découvrez les réformes entreprises par deux d'entre eux.

Notre système de prévoyance vieillesse se caractérise par trois piliers : la prévoyance étatique, la prévoyance professionnelle et la prévoyance individuelle. Cette structure en trois piliers, rare dans le paysage européen, assure une certaine solidité du système de prévoyance suisse. La plupart des pays européens n'ont en effet qu'une prévoyance étatique à laquelle s'ajoutent des régimes de retraites complémentaires souvent volontaires ou reposant sur des conventions collectives de travail et qui ne sont que peu comparables au 2^e pilier suisse.

Malgré sa solidité, notre système de prévoyance vieillesse n'est pas épargné par les défis actuels que sont le vieillissement de la population et les faibles rendements financiers. Comme d'autres pays européens, la Suisse doit réformer son système. Peut-elle s'inspirer des mesures adoptées par ses voisins ? Prenons tout d'abord la direction du sud et intéressons-nous à la situation du pays avec la deuxième population la plus âgée du monde : l'Italie.

Des réformes qui s'enchaînent chez notre voisin italien

Selon une statistique publiée en 2018, notre voisin du sud compte 168 personnes âgées pour 100 jeunes, une situation qui s'explique par un faible taux de natalité et une espérance de vie élevée, et qui n'est bien sûr pas sans conséquence sur son système de retraites. L'Italie est l'un des pays avec les dépenses les plus élevées dans le domaine. C'est entre autres pour cette raison que, depuis les années 90, le pays a connu plusieurs réformes de son système de prévoyance vieillesse.



Une population vieillissante, un défi également pour nos voisins.

Dans le cadre de la réforme Dini menée en 1995, l'Italie est par exemple passée d'un régime à prestations à un régime à cotisations moins coûteux. En 2011, le pays connaît une réforme de grande ampleur, un choc à l'époque pour nombre d'Italiennes et Italiens. La ministre du travail de l'époque Elsa Fornero, qui donna son nom à la réforme, avait éclaté en sanglots lors de la conférence de presse présentant les mesures adoptées. La réforme Fornero devait empêcher l'effondrement du système de prévoyance italien et comprenait entre autres les mesures suivantes : le relèvement de l'âge de la retraite des hommes et des femmes jusqu'à

66 ans en 2018 et la fixation de la durée minimale de cotisation ouvrant droit à la retraite à 20 ans. L'augmentation de l'âge de la retraite des femmes de 60 ans en 2012 à 66 ans en 2018 fut une mesure très rude.

Quelques années plus tard, en 2016 et 2017, de nouvelles mesures sont prises permettant une plus grande flexibilisation du départ à la retraite. Le travail à temps partiel des personnes proches de la retraite est par exemple facilité. Ces dernières peuvent réduire leur taux d'activité entre 40 et 60 % à trois ans de l'âge légal de la retraite et ceci sans être pénalisées au moment de la retraite. L'employeur ajoute au salaire de la personne à temps partiel le montant correspondant aux cotisations qu'elle aurait dû payer sur le salaire manquant. Quant à l'Etat, il reconnaît à cette personne les cotisations théoriques pour la prestation de travail non effectuée. Des modifications sont également adoptées en ce qui concerne la retraite anticipée, par exemple les travailleurs ayant cotisé au moins douze mois avant l'âge de 19 ans peuvent obtenir une retraite anticipée et pour ceux ayant effectué des travaux pénibles les conditions d'octroi sont assouplies.

Un quota de 100 pour partir à la retraite

Notre voisin italien ne s'arrête toutefois pas là dans les réformes. En 2019, le gouvernement de Matteo Salvini prend à nouveau des mesures, édulcorant les mesures de la réforme Fornero de 2011. Il faut rappeler que Matteo Salvini a ouvertement critiqué cette réforme durant sa campagne politique de 2018. Désor-



Photo: Shutterstock

Pour certains politiques, vivre plus longtemps signifie aussi devoir travailler plus longtemps.

mais, il faut avoir 100 pour partir à la retraite. Non pas 100 ans, mais obtenir ce chiffre en cumulant son âge et son nombre d'années de cotisation. Par exemple une personne de 63 ans ayant au moins 37 années de cotisation peut partir à la retraite. L'âge minimal pour profiter de cette mesure appelée quota 100 est 62 ans. Le quota 100, soutenu par la Lega de Matteo Salvini et le Mouvement des 5 étoiles, n'est toutefois prévu que pour une période d'essai de trois ans, soit jusqu'à la fin 2021.

Hausse de l'âge de la retraite par petits pas

Intéressons-nous au système de retraite d'un autre de nos voisins, celui du nord. Comme la Suisse, l'Allemagne a un système à trois piliers : un régime public par répartition financé paritairement par les cotisations des employés et des employeurs et par l'Etat, un régime complémentaire individuel ou d'entreprise financé par capitalisation et une prévoyance individuelle. Nous nous limiterons ici à présenter les réformes entreprises dans le premier pilier du système allemand.

En 2005, notre voisin met en vigueur une réforme importante de son système de retraite.

Cette réforme fait passer de 40 à 45 ans la durée d'assurance nécessaire pour percevoir une rente complète et prévoit aussi une harmonisation de l'âge ordinaire de la retraite mettant sur un pied d'égalité les employés du secteur public et privé. Puis, l'Allemagne modifie son système de calcul du montant des rentes et entreprend une hausse progressive de l'âge de la retraite, soit d'un mois par année. Alors qu'il était fixé à 65 ans en 2012, il le sera à 67 ans en 2030. Le système de prévoyance vieillesse allemand permet également l'anticipation et l'ajournement de la retraite impliquant un abattement ou une augmentation de la rente. 63 ans est l'âge minimal d'anticipation de la rente, sous condition de 35 années d'assurance. En revanche, aucune limite n'est fixée pour l'ajournement.

Il y a trois ans, le pays prenait une mesure supplémentaire de flexibilisation de son système de prévoyance en introduisant une rente flexible appelée « Flexirente ». Ce n'est pas à proprement parlé une nouvelle rente, mais le départ à la retraite par étape est rendu plus avantageux. Il est désormais possible de prendre une retraite partielle dès 63 ans et donc de percevoir une rente partielle, tout en continuant à travailler à côté. Jusqu'à un revenu de 6300 euros bruts par an, aucune réduction de rente, au-de-

là de ce montant, tout revenu gagné est crédité sur la rente à 40 %. Cette mesure offre ainsi la possibilité d'adapter sa retraite en fonction de son parcours de vie.

La Suisse peut-elle ne pas suivre le mouvement de réformes ?

L'Italie et l'Allemagne ont, ces dernières années, entrepris des réformes importantes de leur système de prévoyance vieillesse et vont encore en entreprendre. En Allemagne en tout cas, des discussions sont en cours. Les deux pays ont pris la direction d'un système plus flexible et repoussé la limite du départ à la retraite au-delà de 65 ans.

Le Gouvernement suisse tente lui aussi de réformer et de prendre la même direction. En 2018, une majorité des citoyennes et citoyens suisses n'a toutefois pas voulu le suivre. Il a dû donc se remettre au travail et proposer de nouvelles réformes. Ces réformes sont maintenant à la table des discussions. Des mesures de flexibilisation et une augmentation de l'âge de la retraite des femmes sont à nouveau proposées. Le scénario se répétera-t-il ?

—
Virginie Jaquet

Une prévoyance vieillesse pour toutes les générations

Jeunes et moins jeunes, la prévoyance vieillesse nous concerne tous. Dans le cadre des réformes entreprises ou proposées, l'argument de l'équité intergénérationnelle est souvent avancé. Cette équité est-elle possible ?

18 % de l'électorat suisse considère qu'une action politique est nécessaire dans la prévoyance vieillesse. C'est un dossier politique urgent, même plus que la protection du climat selon un sondage en ligne de Vimentis réalisé auprès de 21 736 personnes du 13 novembre 2019 au 18 janvier 2020. La nécessité de prendre des mesures n'est plus remise en question et notre gouvernement a bien entendu lancé des réformes. Celles-ci n'obtiennent malheureusement pas toujours le soutien de la majorité des citoyennes et citoyens. Comment alors réformer pour satisfaire une majorité ?



Réformer pour toutes les générations.

L'équité générationnelle : un critère déterminant

Un critère souvent mis en avant est l'équité générationnelle. Il est par exemple avancé par le comité de l'initiative populaire « Pour une prévoyance vieillesse respectueuse de l'équité intergénérationnelle (prévoyance oui – mais équitable) ». L'initiative qui est encore au stade de la récolte de signatures propose un âge de la retraite identique pour les deux sexes ainsi que son adaptation à l'espérance de vie. Le comité d'initiative demande, en outre, une adaptation régulière des rentes du premier et deuxième piliers, aussi celles des personnes actuellement à la retraite. Plus précisément, il propose de pouvoir modifier ces dernières non seulement à la hausse, mais aussi à la baisse. Avec une telle proposition, le comité d'initiative brise un tabou : faire payer aussi aux retraités les conséquences de rendements insuffisants, le fait qu'ils vivent désormais plus longtemps et que les jeunes générations ne fassent plus assez d'enfants. Une autre initiative, celle des Jeunes Radicaux « Initiative sur les rentes pour une prévoyance vieillesse sûre et pérenne », met aussi l'argument de l'équité intergénérationnelle au premier plan. Mais qu'entend-on au fait par équité intergénérationnelle ?

Petit détour par le dictionnaire : l'équité est définie ainsi dans le dictionnaire Larousse : « Qualité consistant à attribuer à chacun ce qui est dû

par référence aux principes de la justice naturelle ». Quant à l'équité intergénérationnelle, en cherchant sur Internet on trouve entre autres les définitions suivantes : « Principe selon lequel on doit tendre à l'égalité dans la répartition du bien-être entre les générations » ou « principe légal et moral selon lequel il faut respecter les droits et les intérêts des générations futures et ne pas les compromettre par nos actions et décisions actuelles ». Résumons : l'équité intergénérationnelle est la prise en compte des intérêts des jeunes et moins jeunes. La Suisse semble assez bien le faire.

Respectons-nous l'équité intergénérationnelle ?

En 2013, la fondation allemande Bertelsmann réalisait une comparaison de l'équité intergénérationnelle dans les pays de l'OCDE. Les critères pour la mesurer étaient : l'empreinte écologique, la pauvreté des enfants, le taux de la dette publique par enfant, la part des dépenses sociales pour les personnes âgées respectivement la proportion des mesures de politiques publiques se focalisant sur ce groupe. Selon les résultats de la comparaison, la Suisse se trouve au milieu du classement. L'Estonie est le pays qualifié comme le plus équitable, il est suivi par la Corée du Sud. En queue de classement, on trouve les Etats-Unis et le Japon.

Revenons à notre réforme de prévoyance vieillesse : que notre système doive respecter le principe de l'équité intergénérationnelle, personne ou presque ne le remet en question. Mais cela signifie-t-il que certains doivent payer plus, d'autres recevoir moins, certains travailler plus longtemps, d'autres voir leur acquis remis en question ? Chacun a son avis sur la question, finalement, c'est la majorité qui gagne. N'oublions toutefois pas de considérer tout le cycle de vie : une jeune génération qui paye aujourd'hui plus que ces aînés l'ont fait par le passé touchera peut-être aussi plus qu'eux au moment de la retraite, osons l'espérer.

Assemblée des délégués 2020

Employés Suisse a le plaisir d'inviter les délégués des organisations affiliées et les membres individuels à l'assemblée des délégués ordinaire 2020 conformément aux conditions de l'art. 11 et suivants des statuts.

L'assemblée des délégués a lieu le 19 juin 2020, rue Centrale 60, 2501 Biel-Bienne.

Les organisations membres recevront prochainement la documentation détaillée ainsi que le formulaire d'inscription. Les membres individuels sont priés de s'inscrire par écrit auprès du secrétariat d'Employés Suisse, Martin-Disteli-Str. 9, case postale 234, 4601 Olten ou par e-mail à info@employes.ch.

Programme

Dès 9 h 15 : Accueil des délégués

9 h 45 jusqu'à 13 h 30 : Assemblée des délégués – partie statutaire et repas

1. Ordre du jour
2. Election des scrutateurs et scrutatrices
3. Procès-verbal de l'assemblée des délégués extraordinaire du 30.10.19, Olten
4. Informations sur l'effectif des membres
5. Exercice 2019
 - 5.1 Approbation du rapport annuel 2019
 - 5.2 Présentation des comptes annuels 2019
 - 5.3 Rapport de l'organe de révision
 - 5.4 Approbation des comptes annuels 2019
 - 5.5 Rapport de la commission de gestion
 - 5.6 Décharge du comité directeur
6. Budget 2021 et montant de la cotisation de membre
7. Propositions
 - 7.1 du comité directeur
 - 7.2 des membres
8. Démissions – Elections
 - 8.1 Comité directeur
 - 8.2 Commission de gestion
 - 8.3 Organe de révision
9. Activités de l'association
 - 9.1 Etat de la collaboration avec Transfair
 - 9.2 Autres activités de l'association
10. Date de l'assemblée ordinaire des délégués 2021
11. Divers

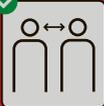
L'assemblée des délégués sera suivie d'un programme culturel jusqu'à environ 14 h 45. Laissez-vous surprendre !

Information importante

Assemblée des délégués 2020

Nouveau coronavirus Actualisé le 29.3.2020

VOICI COMMENT NOUS PROTÉGER : 

					
Restez à la maison dès maintenant.	Gardez ses distances.	Se laver soigneusement les mains.	Éviter les poignées de main.	Tousser et éternuer dans un mouchoir ou dans le creux du coude.	Toujours téléphoner avant d'aller chez le médecin ou aux urgences.

www.ofsp-coronavirus.ch

	Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra <small>Swiss Confederation</small>		Bundesamt für Gesundheit BAG Office fédéral de la santé publique OFSP Ufficio federale della sanità pubblica UFSP Ufficio federal de sanadad publica UFSP	
---	---	---	--	---

En raison de la situation actuelle due au coronavirus et des mesures décrétées par le Conseil fédéral, il n'est pas encore certain que l'assemblée des délégués d'Employés Suisse puisse avoir lieu comme prévu. Si la situation reste inchangée d'ici là, Employés Suisse envisage soit d'organiser une assemblée des délégués en ligne, soit de la reporter à une date ultérieure. La protection de la santé de nos membres ainsi que de nos employés est notre priorité. Nous vous informerons en temps opportun via notre infolettre de la décision prise quant à la tenue de notre assemblée des délégués 2020. Si vous n'êtes pas encore abonné à notre infolettre, vous pouvez le faire via notre site web en bas à droite ou nous écrire un e-mail à newsletter@employes.ch.

ou via le code QR suivant



Le chômage technique puis des heures supplémentaires ?



Une fois la crise liée au COVID-19 surmontée, le travail risque de s'accumuler rapidement. Dans quelle mesure l'employeur peut-il ordonner des heures supplémentaires ?

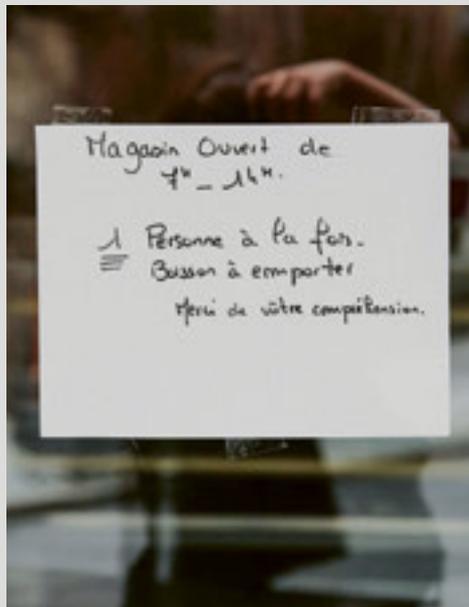
Le coronavirus a poussé de nombreuses entreprises à réclamer des indemnités pour réduction de l'horaire de travail (RHT). Elles s'y voyaient contraintes par des diminutions de commande, des interdictions de travail ou d'autres suites du confinement. Durant cette période déjà, les employés ont dû endurer certains sacrifices : réduction de salaire liée à la RHT, compensation d'heures supplémentaires imposée ou encore prise de vacances à court terme. S'y ajoutaient les facteurs de stress supplémentaires liés au confinement, tels que la prise en charge des enfants par des tiers annulée, ou les inquiétudes liées à sa propre santé, à celle de ses proches et au futur après le virus.

Le confinement levé, on peut s'attendre à ce que certaines entreprises soient confrontées à une surcharge de travail rapide. L'entreprise est-elle en droit d'imposer des heures supplémentaires après les sacrifices susmentionnés ?

Heures et travail supplémentaires se distinguent

On appelle heures supplémentaires la différence positive entre le temps de travail convenu et la durée de travail hebdomadaire maximale selon la Loi sur le travail, à savoir 45 heures dans les entreprises industrielles. On parle de travail supplémentaire lorsque cette limite est ensuite franchie.

Selon la loi, l'employeur peut réclamer des heures supplémentaires de l'employé lorsque les circonstances l'exigent et les règles de la bonne foi le permettent. Si la charge de travail aug-



Dans toutes les circonstances, les droits des employé-e-s doivent être respectés.

mente considérablement en raison de la levée du confinement, on retiendra en principe que les circonstances sont à même d'exiger des heures supplémentaires. Pour ce qui est du deuxième critère, la situation personnelle de chaque collaborateur est déterminante. En cas d'obligation de prise en charge d'enfants par exemple, les heures supplémentaires peuvent ne pas être exigibles ou ne l'être que de manière réduite. L'exigibilité d'heures supplémentaires diminue avec le temps. Les heures supplémentaires doivent être de nature temporaire et ne peuvent pas devenir la norme. Lorsqu'il est prévisible que des heures supplémentaires devront être fournies sur un plus long laps de temps, l'employeur est tenu de prendre d'autres mesures organisationnelles, comme par exemple d'embaucher du personnel supplémentaire.

Pour le travail supplémentaire, les règles légales sont plus strictes. Il faut un surcroît extraordinaire de travail respectivement une urgence. En outre, comme pour les heures supplémentaires, les règles de la bonne foi doivent permettre d'exiger ce travail du collaborateur concerné.

La situation des employés doit être prise en compte

En résumé : si les conditions évoquées sont remplies, l'employeur peut en principe réclamer des heures ou du travail supplémentaires. La situation personnelle de chaque collaborateur reste toutefois déterminante. L'employeur est tenu de veiller à la santé de ses collaborateurs et de leur éviter un surmenage, même quand la charge de travail est élevée. Les collaborateurs fournissant des heures ou du travail supplémentaires ont en principe le droit soit à leur paiement à un tarif majoré soit, d'entente mutuelle, à une compensation par un congé de durée égale.

La crise liée au COVID-19 a exigé beaucoup, tant des employés que de leurs entreprises. Elle continuera à le faire même après le confinement. Pour la surmonter, un effort commun est nécessaire. Cela vaut aussi pour le monde du travail de « l'après-Corona ». Employés Suisse y invite les entreprises à garantir pleinement les droits de participation de leurs employés et représentants des travailleurs. Il s'agit de vivre un partenariat social véritable.

—
Caroline Hasler, avocate chez
Employés Suisse



sparen

Profitieren Sie von exklusiven Vergünstigungen auf Ihre Zusatzversicherungen dank der Partnerschaft der Angestellten Schweiz mit Visana. Beantragen Sie bis zum 31.12.2020 eine Offerte oder einen Beratungstermin und Sie erhalten von uns als Dankeschön einen Coop-Gutschein im Wert von CHF 30.–.

Visana Services AG, Weltpoststrasse 19, 3000 Bern 15
Telefon 0848 848 899, visana.ch/hk/angestellte

Ihr Geschenk:
Coop-Gutschein
im Wert von
CHF 30.–

visana
Rundum gut betreut.



économiser

Bénéficiez de réductions exclusives sur vos assurances complémentaires grâce au partenariat conclu entre Employés Suisse et Visana. Demandez une offre ou un entretien de conseil d'ici au 31.12.2020 et vous recevrez en remerciement un bon Coop d'une valeur de CHF 30.–.

Visana Services SA, Weltpoststrasse 19, 3000 Berne 15,
tél. 0848 848 899, visana.ch/hk/angestellte

Votre cadeau:
bon Coop d'une
valeur de CHF 30.–

visana
A votre service, tout simplement.