

Stephan Keller, Geschäftsleiter der Pensionskasse der Stadt Winterthur

Erfolgsmodell Sozialpartnerschaft

Immer wieder höre ich den Satz: «Die da oben machen eh, was sie wollen!» Ganz egal, ob damit der Bundes-, der Regierungs- oder bei einer Pensionskasse der Stiftungsrat gemeint ist. Für mich unverständlich, kann doch bei uns in der Schweiz jede und jeder «einer von da oben» sein. Dies trifft ganz besonders auf die Entscheidungsgremien einer Pensionskasse zu, wo es kaum je zu Kampfwahlen kommt. Zudem ist im Gesetz das Prinzip verankert, dass der Vorsitz abwechselungsweise von einem Vertreter der Arbeitgeber- bzw. der Arbeitnehmerseite geführt wird. Von solchen «Privilegien» können Arbeitnehmende in anderen Ländern nur träumen.

Während in Deutschland der private und öffentliche Verkehr mittels Generalstreik kurzerhand tagelang lahmgelegt wird, weil die Lohnforderungen der Arbeitnehmenden in den Berliner Zentralen der Flug- und Bahnbetreiber abgeschmettert wurden, und in Frankreich wutentbrannte Menschen Rathäuser in Brand setzen, weil ihr Präsident per Dekret das Rentenalter erhöhen will, suchen wir in der Schweiz stets am Verhandlungstisch nach Lösungen. Und zwar lange bevor es zu solchen Eskalationen kommt.

Der sogenannte Arbeitsfrieden hat lange Tradition in der Schweiz und hat letztlich sowohl den Arbeitnehmenden als auch den Arbeitgebern ökonomische Vorteile gebracht. Die Sozialpartnerschaft wurde in der Schweiz bereits im Jahr 1911 gesetzlich verankert, als eines der ersten Länder weltweit. Wegweisend war kurz vor dem 2. Weltkrieg das Friedensabkommen in der Maschinenindustrie. Rückblickend war der Entscheid, Arbeitskämpfmassnahmen zu verbieten und sich stattdessen auf einen Modus Vivendi zu einigen, arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen friedlich zu lösen, der Start in die goldene Ära der Schweizer Maschinenindustrie. Das schweizerische Bekenntnis, Konflikte im konstruktiven Dialog zu lösen statt offen auszutragen, ist auch heute noch tief verankert und ein wesentlicher Bestandteil der schweizerischen Wirtschaft und einer der Hauptgründe für unseren Wohlstand. Die Sozialpartnerschaft in der Schweiz sucht denn auch weltweit ihresgleichen – sie sorgt für Stabilität, Kontinuität und Prosperität.

Vielleicht ist die heterogene Welt mit tausenden von Pensionskassen in der Schweiz nicht das effizienteste aller Altersvorsorgesysteme. Wenn man genauer hinschaut, aber sehr wahrscheinlich das fairste. Wieso? Jede Firma und jede öffentliche Institution kann für sich einen eigenen, massgeschneiderten Weg einschlagen. Dies steigert die Identifizierung mit ebendieser eigenen Lösung.



«Die Sozialpartnerschaft in der Schweiz sucht weltweit ihresgleichen – sie sorgt für Stabilität, Kontinuität und Prosperität.»

Die Sozialpartnerschaft, die bei Pensionskassen nicht nur auf oberster Verbandsebene gelebt, sondern bis auf Stufe KMU-Betriebe hinuntergetragen wird, hilft, die Identifizierung mit der beruflichen Altersvorsorge zusätzlich zu stärken, denn auch die Arbeitnehmenden sind aktiv in die Entscheidungen miteingebunden. Auch wenn in den letzten Jahren die Führung einer Pensionskasse immer anspruchsvoller wurde, sehe ich auch in Zukunft grosse Vorteile in der sozialpartnerschaftlichen Führung.

Aus liberalen Kreisen kommt immer mal wieder der Ruf nach freier Pensionskassenwahl. Was auf den ersten Blick verheissungsvoll klingt, entpuppt sich beim näheren Hinschauen für die meisten Arbeitnehmenden als nachteilig. Erstens müsste die Sozialpartnerschaft einer «professionellen» Führung – die weit weg ist von den betroffenen Arbeitnehmenden – weichen und zweitens würde die Identifizierung der Arbeitgeber mit der

Pensionskassenlösung wegfallen, da ja jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer eine andere Pensionskasse auswählen könnte. Es ist deshalb naheliegend, dass die heutigen, attraktiven Pensionskassenlösungen tendenziell verschwinden und die Arbeitgeber vermehrt «obligatorische» Lösungen anbieten würden.

Dagegen steht der Ruf nach einer Stärkung der 1. Säule, also dem Ausbau der AHV zulasten der beruflichen Altersvorsorge. Auch hier gibt es einige verlockende Argumente. Wenn man allerdings die Länder anschaut, in denen es (fast) nur eine staatliche Vorsorge gibt, stellt man fest, dass solche Lösungen die Angst der Menschen schürt, ein Leben lang zu bezahlen, aber im Alter dann selber nichts mehr zu bekommen. Oder anders gesagt, der eingangs erwähnte Satz: «Die da oben machen eh, was sie wollen!», würde dann zur bitteren Realität.

Aus all diesen Gründen ist für mich die sozialpartnerschaftlich geführte berufliche Vorsorge kein fauler Kompromiss, sondern ein wahres Erfolgsmodell. ■

In der Juniausgabe der Schweizer Personalvorsorge erscheint ein Kommentar von Marco Bagutti.