



SwissLife

Claims Days Herbstanlass

14. Oktober 2021

Come In
WE'RE



SwissLife
Asset Managers

Spätfolgen der Pandemie Long COVID für die Weltwirtschaft?

Marc Brütisch, Chief Economist Swiss Life
14. Oktober 2021

Consensus Economics
Forecast Accuracy
Award Winner
Switzerland 2020



Wiederkehrende Muster um eine Pandemie



Denkverbote

- Medizinische Forschung oder göttliche Fügung?
- Zensur

Innovation

- Produktivitätssprünge in Landwirtschaft und Gewerbe
- Medizinischer Fortschritt

Pandemien verändern die Welt nicht, sie verstärken Trends

- Pest im 14. Jahrhundert: Machtverlust des Papsttums

Die Schweizer Wirtschaft im Wellengang der Pandemie

Schweiz: Index zur wöchentlichen Wirtschaftsaktivität (WWA)



—Quelle: SECO

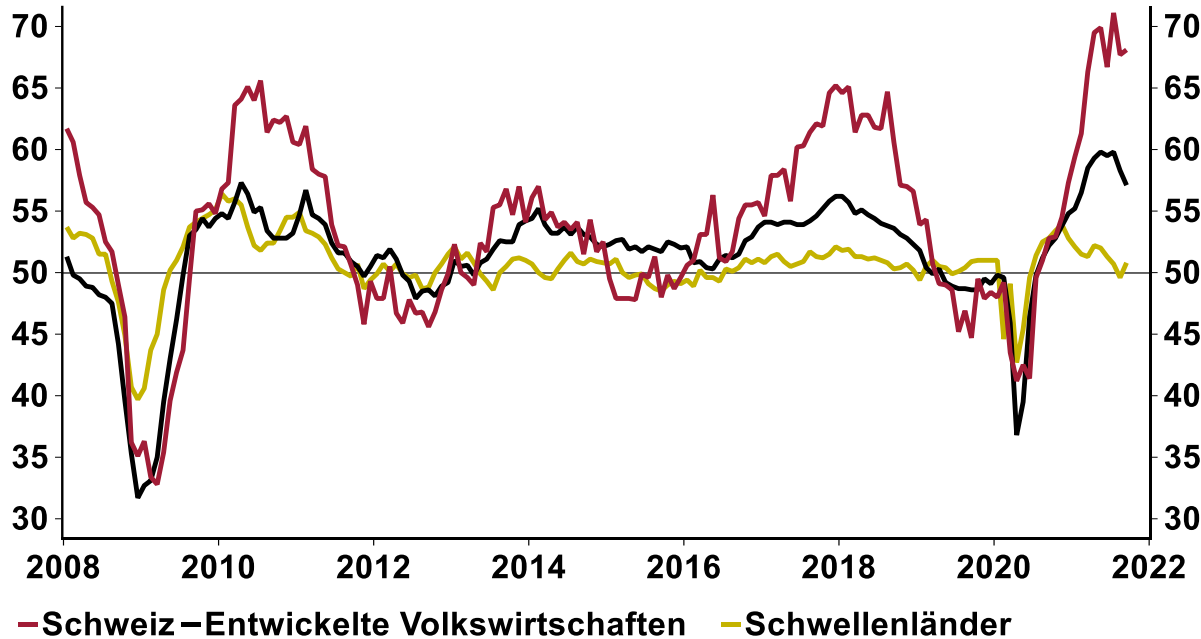
SECO WWA Index

- Hochfrequenter BIP-Indikator für die Schweiz
- Erlaubt bereits jetzt eine Einschätzung zum dritten Quartal 2021
- Aktuelle Aussage: Zurück auf Vorkrisenniveau, aber Aufschwung verliert an Tempo

MACROBOND

Asynchrone Erholung der Weltwirtschaft

Einkaufsmanagerindex (PMI) Industriesektor



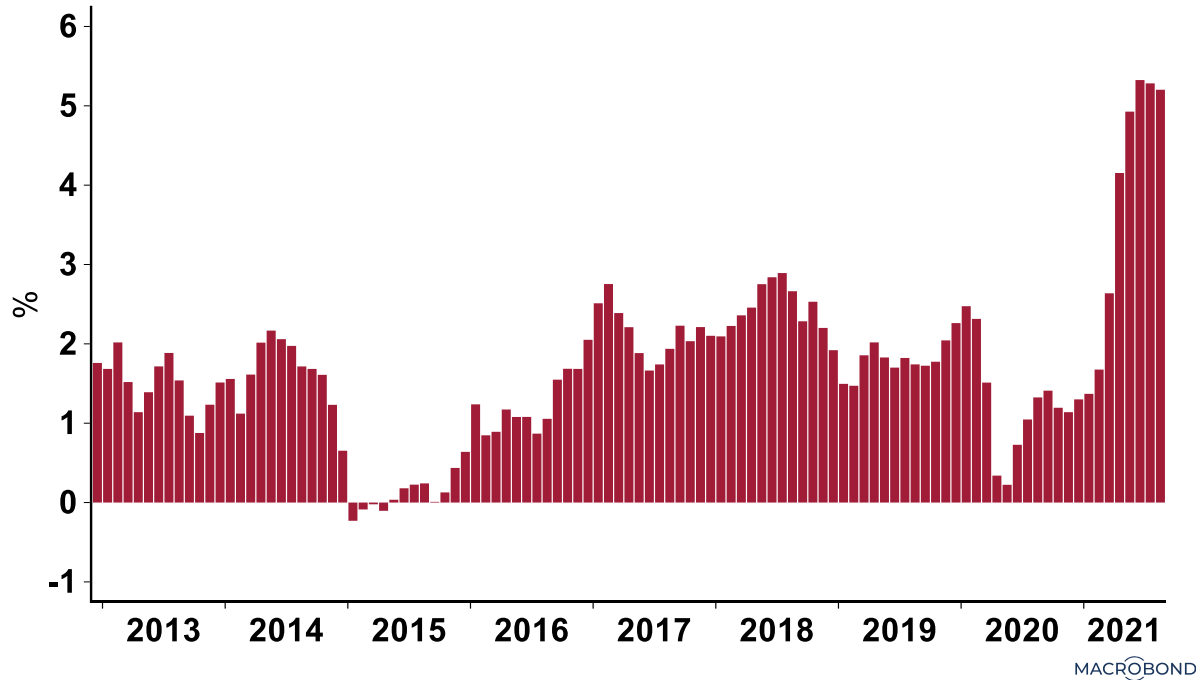
MACROBOND

Einkaufsmanagerindex PMI

- Werte über 50 = Expansion gegenüber Vormonat
- Die Schweiz ist mit einem blauen Auge davongekommen
- Gründe: Vorteilhafter Sektor-Mix und rasche fiskalpolitische Hilfe
- Aktuelle Aussage: Weltwirtschaft erlebt einen asynchronen Aufschwung

Eine Übererholung zum Preis von Inflation?

USA: Index der Verbraucherpreise (Jahresveränderung in %)



Fragen zu den Spätfolgen von COVID-19

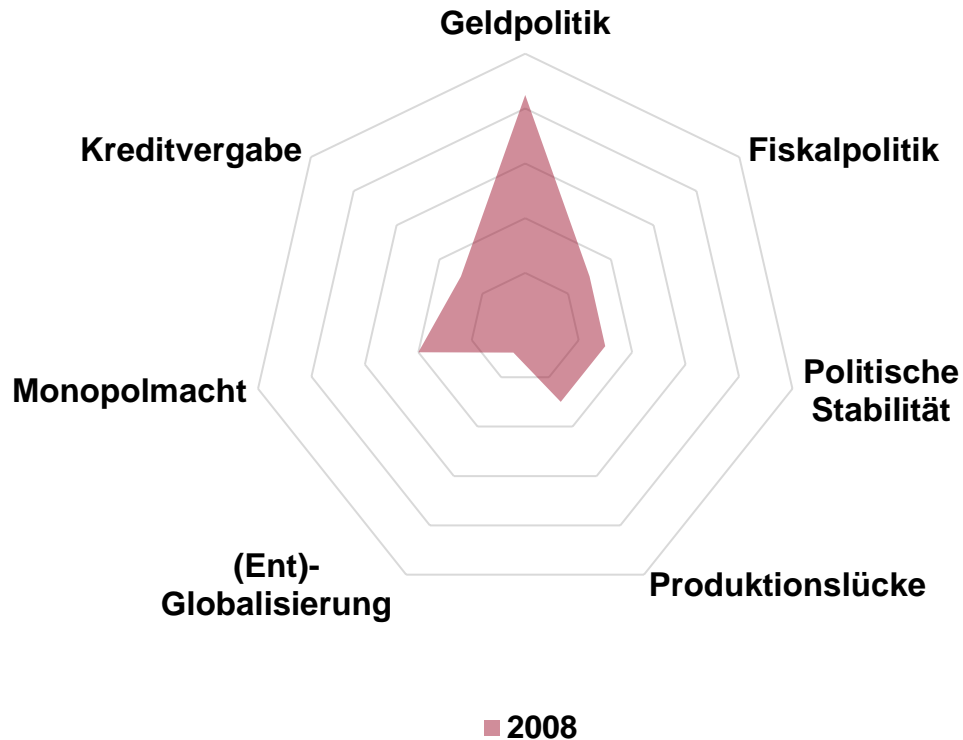
- **Kippen die Denkverbote?**
 - Best Practice: Lernen von den anderen
 - Ist Big Data wirklich so schlecht?
 - Stösst der Föderalismus an seine Grenzen?
- **Welche bestehenden Trends könnten sich nun verstärken?**
 - Digitalisierung
 - Geopolitischer Konflikt USA versus China (Trump 2.0)
 - Vermengung von Geld- und Fiskalpolitik: «Finanzrepression»
- **Offene Rechnungen – Wie bezahlen wir für die Krisenbewältigung?**
 - Via Steuern: Vermögens- und Finanztransaktionssteuern, Mindeststeuer auf Unternehmensgewinnen
 - Droht Inflation?
 - Politische Instabilität

TEUERUNGSRATE KNACHT 4-PROZENT-MARKE

Mega-Inflation frisst unser Geld auf



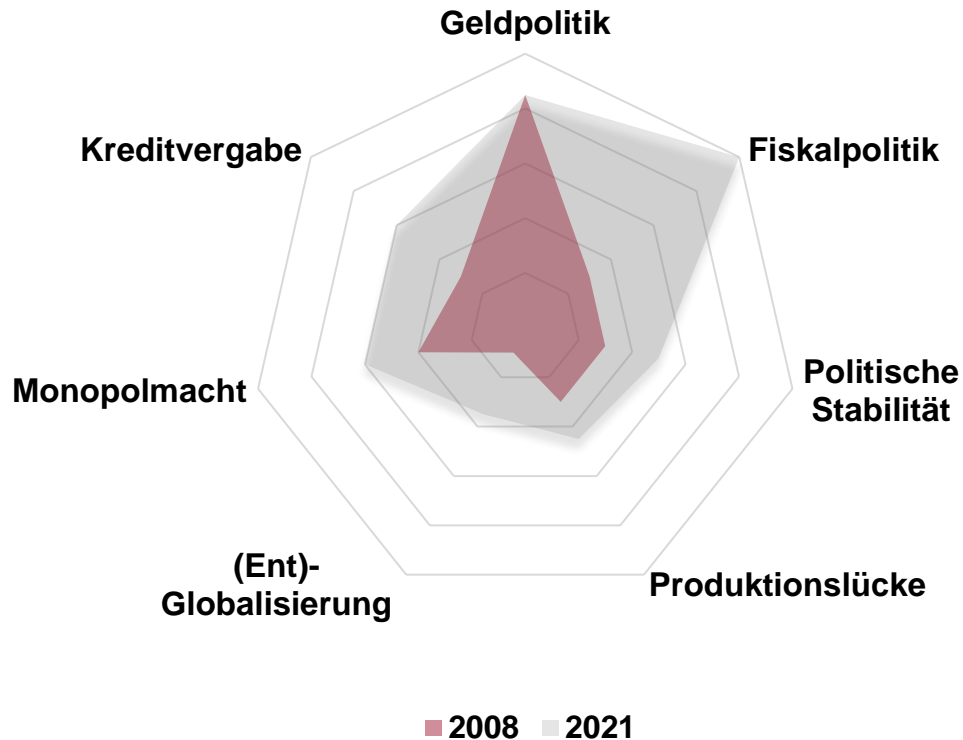
Brechen die Dämme? Droht jetzt wirklich Inflation?



Situation 2008 und Folgejahre

Unkonventionelle Geldpolitik kam nicht in der Realwirtschaft an und führte nicht zu Inflation,

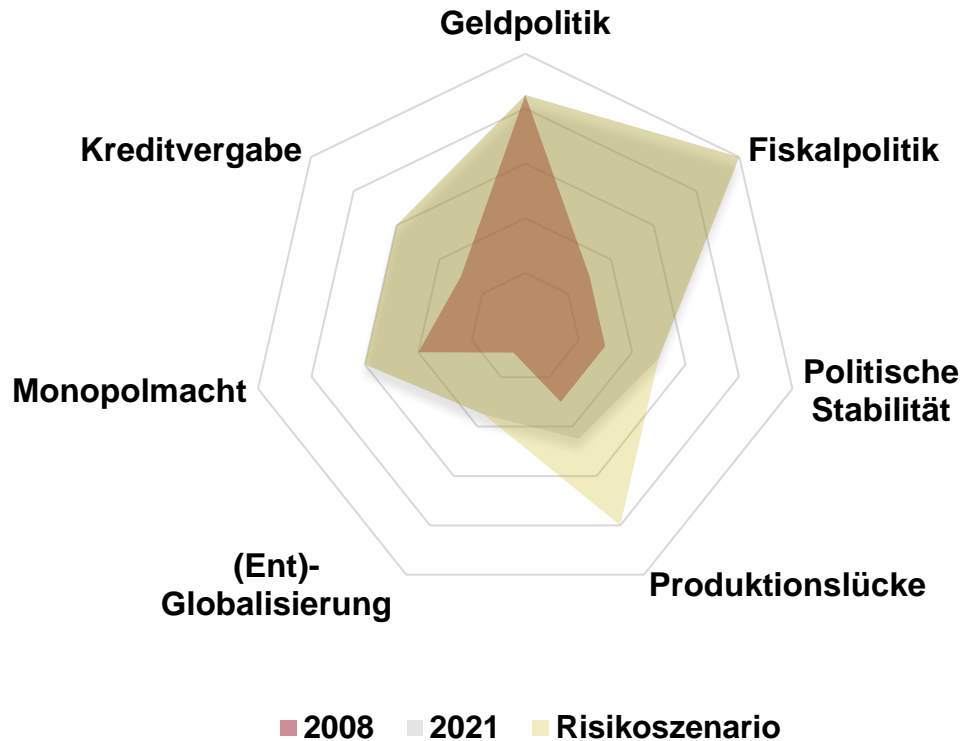
Inflationsrisiken sind derzeit höher als zu jedem Zeitpunkt seit Ende 2008



Situation 2021

Gleichgerichtete Geld- und Fiskalpolitik schaffen Inflationspotenzial

2021: Inflationärer Impuls durch gleichzeitigen Nachfrage- und Angebotschock

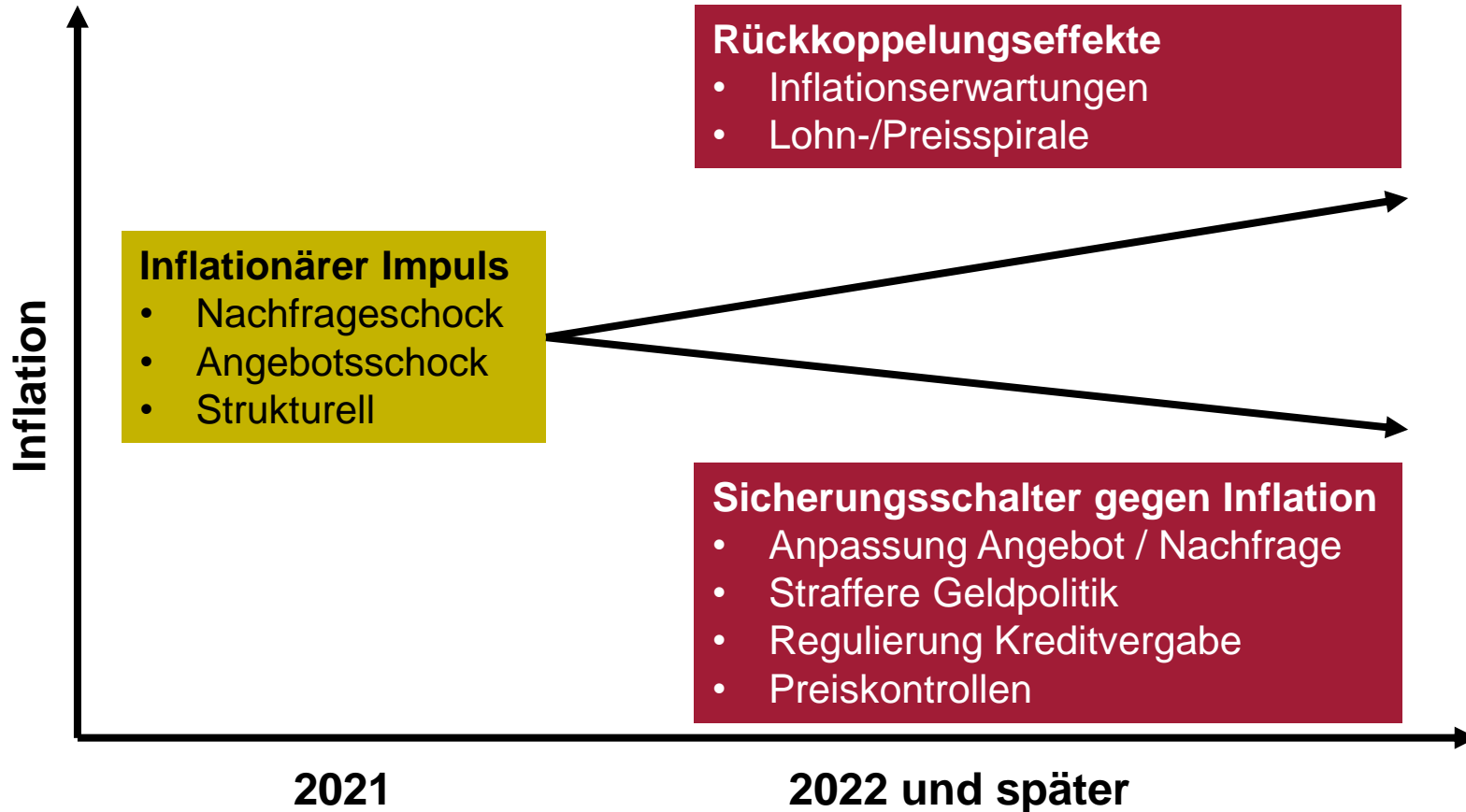


Situation 2021

Nachfrageschock nach Lockerung der Eindämmungsmassnahmen

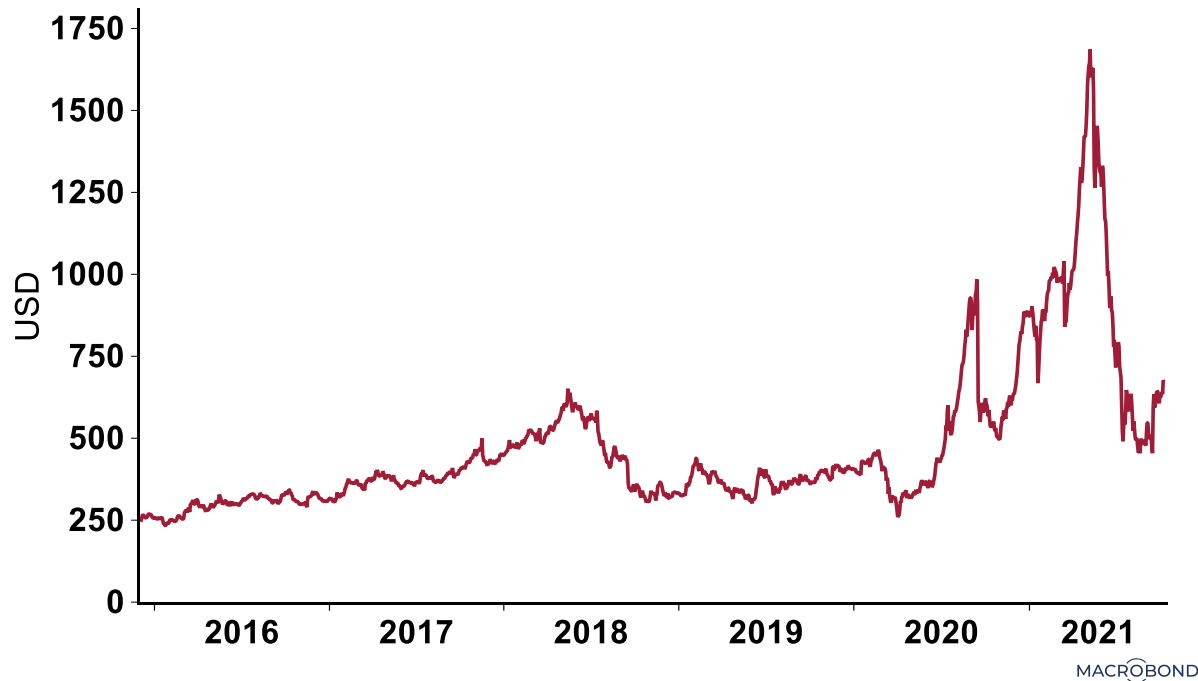
Angebotschock aufgrund unterbrochener Lieferketten

Einmaleffekte oder neues Inflationsregime?



Sicherungsschalter an der Arbeit: Preis für Bauholz ist bereits wieder um 60% gefallen

Holzpreis (Quelle: CME Chicago Mercantile Exchange)



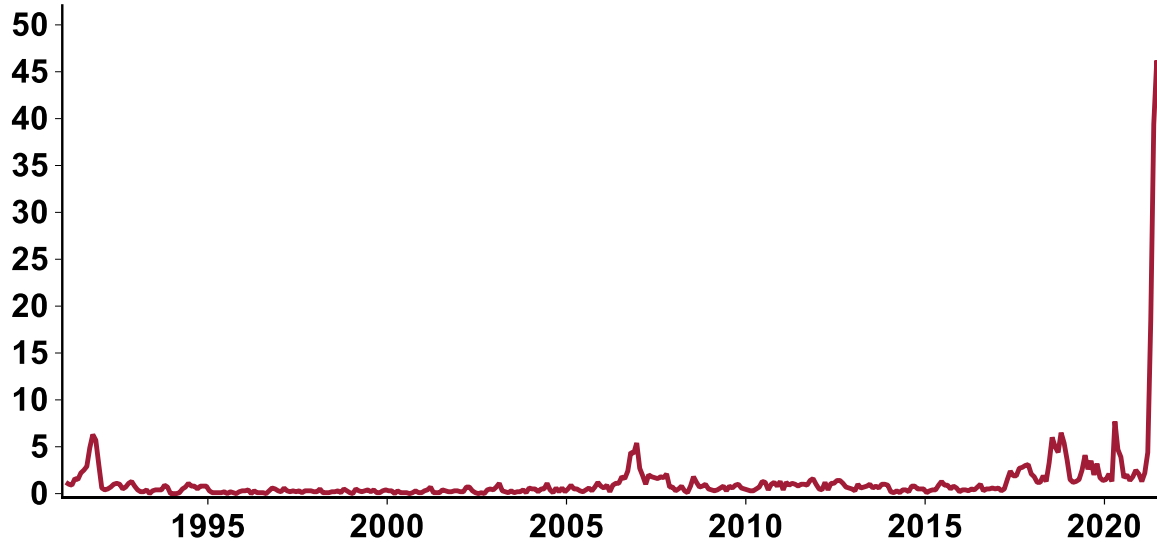
Wie sich Inflation selbst neutralisiert

- Preis für Bauholz stieg bis Mai 2021 innert Jahresfrist um das Fünffache
- Bei hoher Preiselastizität der Nachfrage sorgen höhere Preise für steigendes Angebot und sinkende Nachfrage

Entspannung bei der Knappheitslage in der Bauwirtschaft

Deutschland: Knappheit von Vorprodukten in der Industrie

"Ja" - Antworten in %

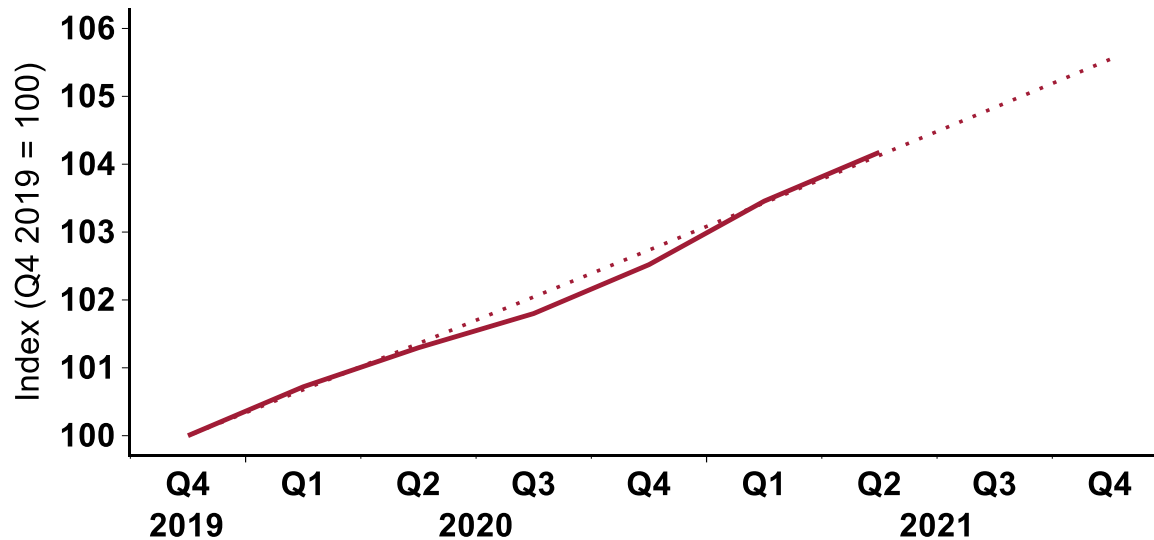


— Bauwirtschaft (Quelle: ifo Institut)

MACROBOND

Droht Inflation durch eine Lohn-/Preisspirale?

USA: Lohnkosten



- Employment Cost Index: Trend 2017 - 2019 fortgesetzt
- USA: Employment Cost Index, tatsächliche Entwicklung

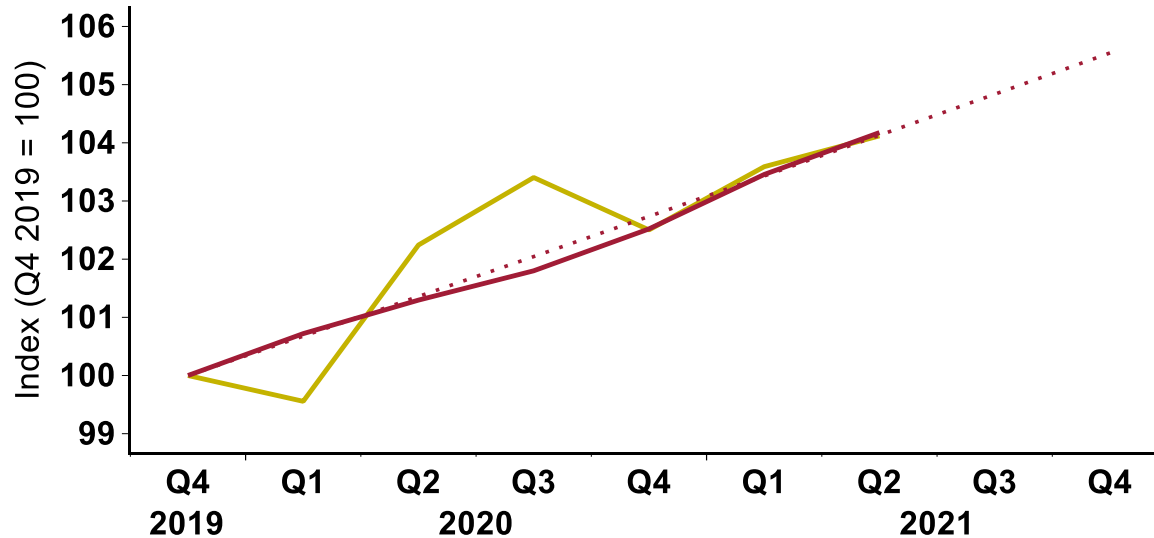
Worauf die US Notenbank schaut

- Ein nachhaltiger Anstieg der Inflation erfordert ein beschleunigtes Lohnwachstum

MACROBOND

Hohe Inflation wird dann Realität, wenn die Lohnkosten rascher steigen als die Produktivität

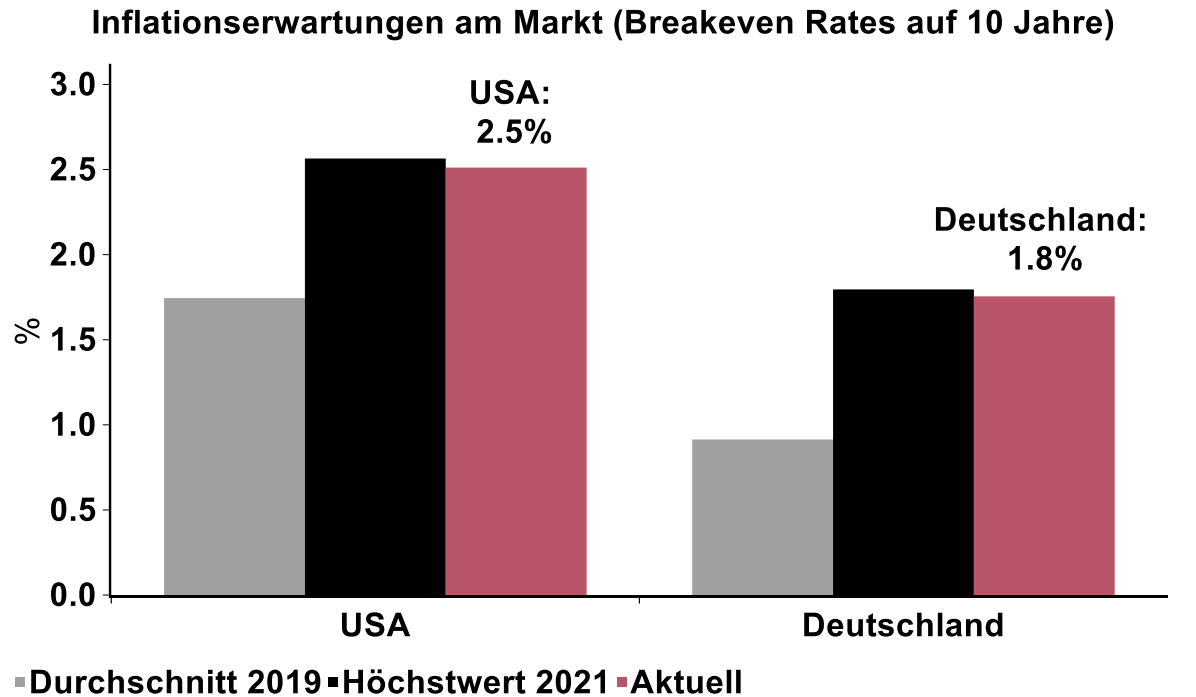
USA: Lohnkosten



- USA: Employment Cost Index, tatsächliche Entwicklung
- USA: Arbeitsproduktivität (Ausstoss pro Arbeitsstunde)

MACROBOND

Inflationserwartungen bleiben gut verankert

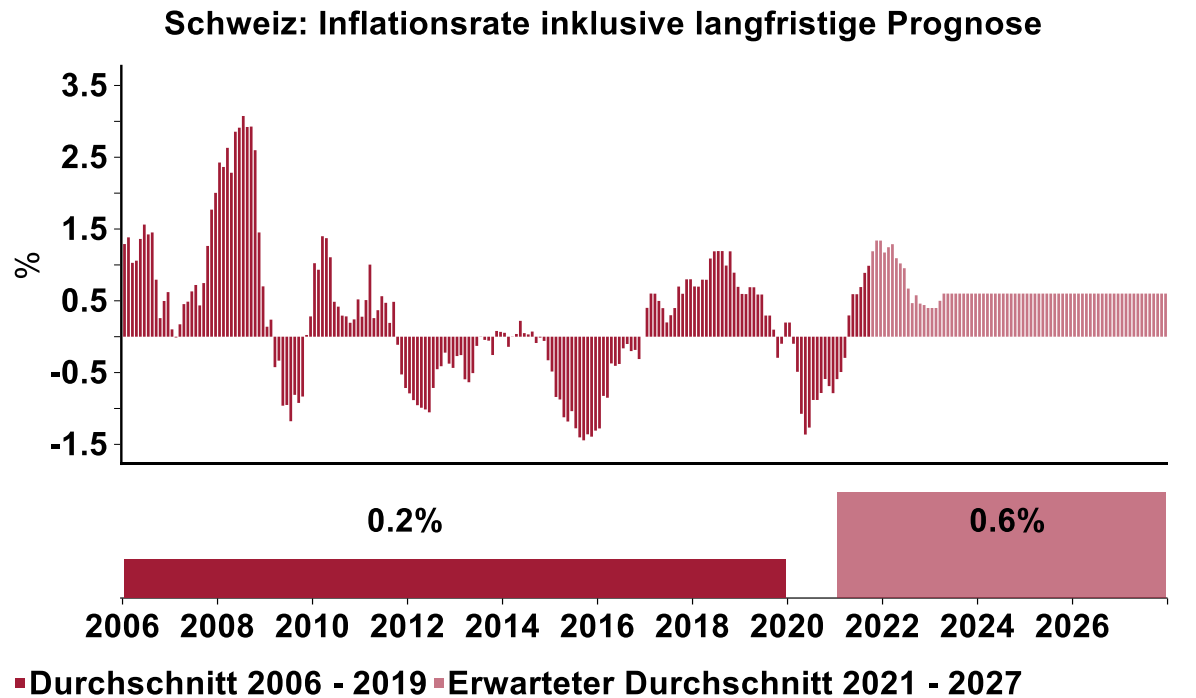


MACROBOND

Langfristige Inflationserwartungen der Marktteilnehmer

- Abgeleitet aus Marktpreisen für inflationsgeschützte Anleihen
- Erwartung: Mittelfristig pendelt sich die Inflation in der Nähe der Zielwerte der Notenbanken ein

Sind 0.6% Inflation viel oder nicht?



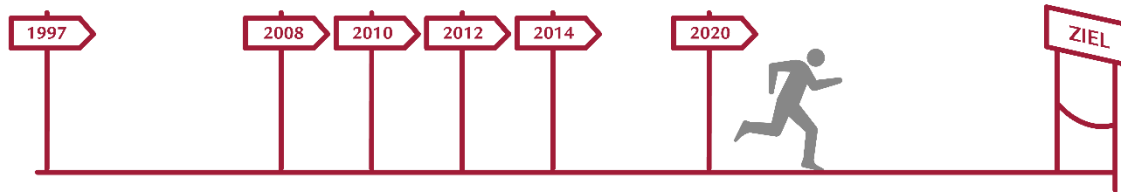
MACROBOND

Inflation

Basisszenario Swiss Life

- Höhepunkt im Inflationszyklus ist in den USA erreicht
- In Europa sinken die Inflationsraten im ersten Quartal 2022 wieder
- Mittelfristig pendelt sich die Inflation in der Nähe der Zielwerte der Notenbanken ein

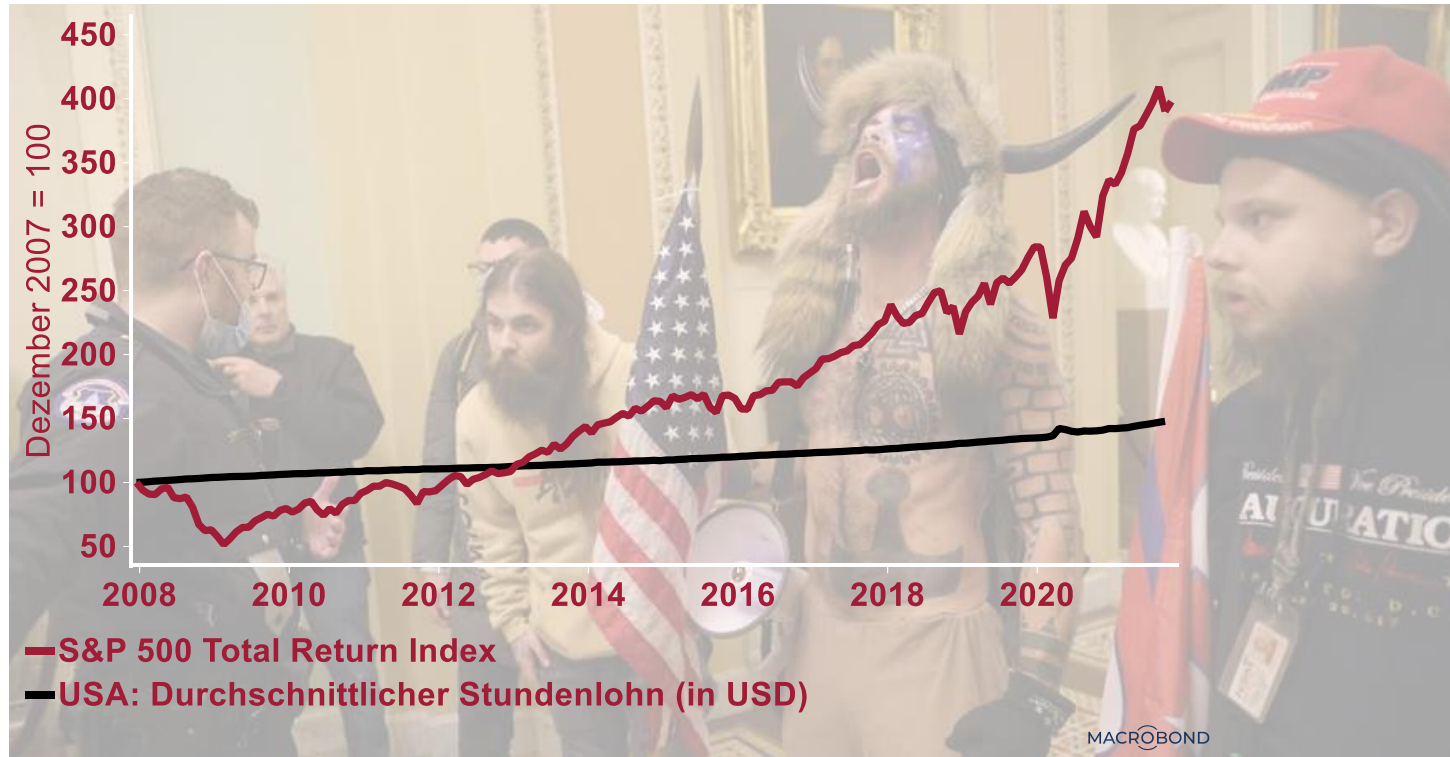
Der Tiefzins-Marathon geht weiter



Verstärkter Trend zu negativen Realzinsen

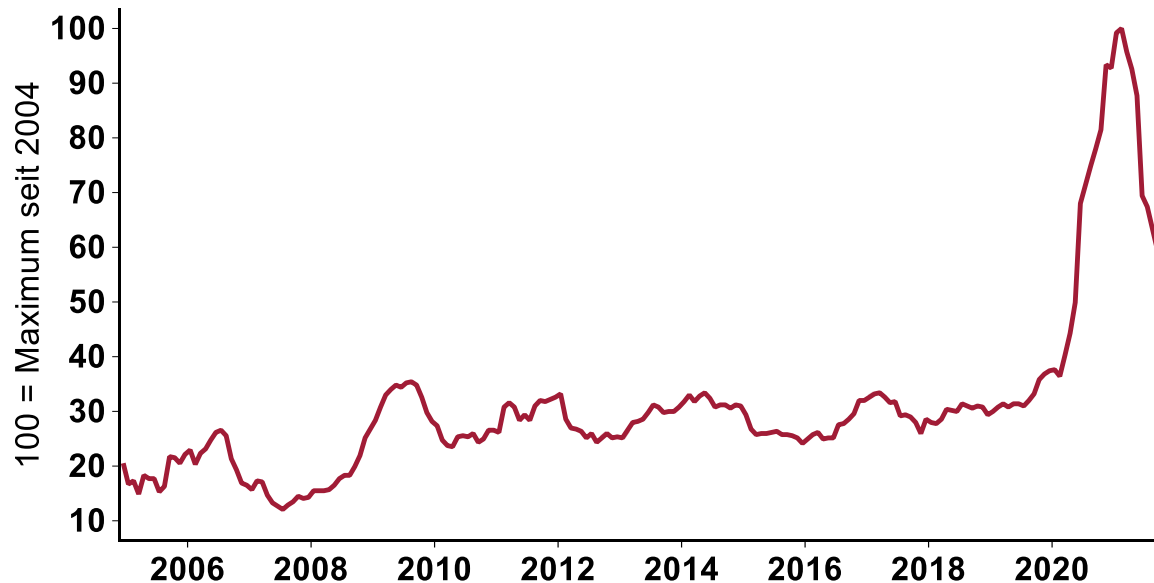
- 1997: 10-jährige Obligation der Eidgenossenschaft rentiert erstmals unter BVG Mindestsatz
- 2008: Subprime-Krise
- 2010: Europäische Schuldenkrise
- 2012: Mario Draghi «Whatever it takes»
- 2014: SNB führt Minuszinsen ein
- 2020: COVID-19 Pandemie

Wahrnehmung von Ungleichheit: eine weitere Spätfolge der Pandemie?



Spätfolgen von Pandemien: Politische Instabilität

Weltweite Internet Suchabfragen nach dem Begriff "Civil Unrest"



– Geglättet und saisonbereinigt (Quelle: Google Trends)

MACROBOND

Folgen von Pandemien:

- Schwächeres BIP-Wachstum
- Zunehmende soziale Ungleichheit
- Politische Unruhen

Literaturhinweis:

A Vicious Cycle: How Pandemics Lead to Economic Despair and Social Unrest (T.S. Sedik & R. Xu, IMF Working Paper, October 2020)

«Ich arbeite, also bin ich? Philosophische Überlegungen zur neuen
Arbeitswelt»

Dr. phil. Barbara Bleisch



**Universität
Zürich**^{UZH}

Ethik-Zentrum

Ich arbeite, also bin ich?

Philosophische Überlegungen zur neuen Arbeitswelt

Swiss Life

Claims Day 2021, 14. Oktober 2021

Dr. Barbara Bleisch, mail@barbarableisch.ch

Pandemie als „Home-Office-Booster“



Philosophisch
interessant:

1. „Zeitsouveränität“
2. Bewertung der Arbeit
3. Anerkennung

Includes:
Crying Baby
Wine Bottles



1. Steigert Home-Office die «Zeitsouveränität»?

- Karl Marx in «Das Elend der Philosophie» (1847): Arbeitsablauf in der modernen Fabrik hat sich ganz dem Takt der Maschine unterzuordnen: **«Die Zeit ist alles, der Mensch ist nichts mehr, er ist höchstens noch die Verkörperung der Zeit».**
- Home-Office → «Zeitsouveränität» → Selbstbestimmung.

JEDOCH:

1. Flexibilisierung der Zeit → Flexibilisierung der Orte. Das Private wird professionell, das Professionelle privat.
2. Die «tote» Pendelzeit fehlt – sie war aber zuweilen belebend.
3. Multitasking senkt die Effizienz, steigert Fehleranfälligkeit und verhindert «Flow» (Mihály Csíkszentmihályi).
4. Arbeit und (fehlender) «Habitus» (Pierre Bourdieu).



Verdichtung statt Zeitsouveränität?

- Statt Zeitsouveränität → Verdichtung der Arbeit?
- «24/7. Schlaflos im Spätkapitalismus» (Jonathan Crary): Ultimativer Traum gilt der Schlafbedürfnislosigkeit.
- Wahre Zeitsouveränität: «Der Mensch ist alles und die Zeit nichts» - zumindest, wenn wir «Freizeit» haben.
- «Workism» verachtet Freizeit und setzt Arbeit an erste Stelle.



These:

Die Rede von der «work life balance» braucht eine Renaissance.



2. Pandemie und Neubewertung der Arbeit

- Antike: Der freie Mann arbeitete nicht.
- Neuzeit: Arbeit als notwendiges Übel zur Existenzsicherung.
- Moderne: Arbeit als Kontext der Anerkennung und Selbstverwirklichung – für Gewisse!
- Allerdings unter Ausklammerung der ‚care work‘: In ihr geht es ums Wir, nicht ums Ich; ein Grossteil bleibt unentlohnt.

**Arbeit ordnet bis heute die sozialen
Verhältnisse.**

Die Pandemie hat diese Ordnung verdeutlicht.





Ich arbeite, also bin ich?

- «Workism» als Überidentifizierung mit der Lohnarbeit. Attraktiv für Arbeitgebende, gefährlich für Arbeitnehmende?
- «Workism» übersieht, dass zur Arbeit immer auch Dinge gehören, die einfach getan werden müssen.
- «Workism» verdrängt Freizeit als Kontext des «atelischen Tätigseins» (ohne Ziel, Leistung und Wettbewerb)

Arbeit als «bezahlte Selbstverwirklichung» ist nur für eine Minderheit Realität!





3. Anerkennung statt Selbstverwirklichung?

Arbeit bedeutet auch soziale Anerkennung:

- Anerkennung leidet im Home Office.
- Virtuelle Meetings → Verarmung der nonverbalen Kommunikation.
- Missverständnisse kommen in virtuellen Räumen eher auf – und werden seltener behoben.

Anerkennung ist nicht nur, aber auch...

- eine Lohnfrage.
- eine Frage respektvoller Arbeitsverhältnisse.
- eine Frage von Teilhabe.



Anerkennung als Teilhabe

Treffen sich drei Steinmetze.

Der Erste: «Ich behauete Steine – doch nach diesem hier ist Feierabend!»

Der Zweite: «Ich verdiene mit dem Steinhauen gutes Geld.»

Der Dritte deutet nach oben: «Du siehst es doch: **Ich baue an der Kathedrale mit.**»

Vgl. dagegen **«Bullshit Jobs»** (David Graeber): Jobs, von denen jene, die sie verrichten, sicher sind, dass die Welt nicht schlechter würde, wenn sie keiner erledigen würde.





Universität
Zürich^{UZH}

Ethik-Zentrum

Vielen Dank!



FUTURE OF WORK

**WIE KÖNNEN ORGANISATIONEN DIE HERAUSFORDERUNGEN
MEISTERN?**

**RENÉ BEHR – CHIEF PEOPLE OFFICER IWC
SCHAFFHAUSEN**

SWISS LIFE CLAIMS DAYS HERBSTANLASS 2021

IWC

SCHAFFHAUSEN

CONFIDENTIAL

IWC SCHAFFHAUSEN







1868

1300

1000

FUTURE OF WORK

COVID-19







MEGATRENDS





Millennials

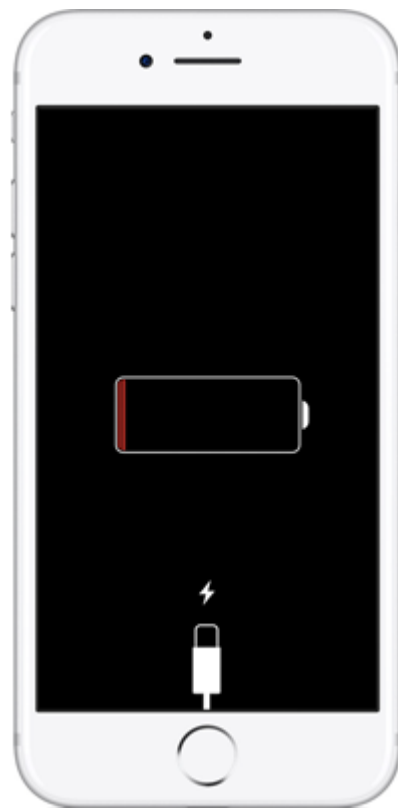
1981-1995

Gen Z

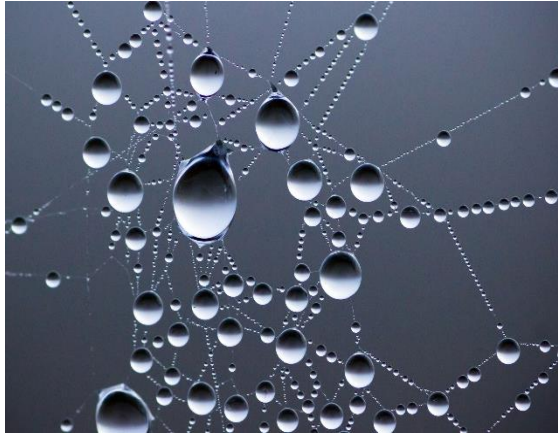
1996-2012







HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE FÜHRUNG



**WAS IST DIE ZUKUNFT DES
OFFICE?**

PURPOSE



PUSH



PULL



IWC

SCHAFFHAUSEN

**Great
Place
To
Work®**

Swiss Life Claims Days

14.10.21

Unsere Mission

Wir glauben daran, dass eine hervorragende Arbeitsplatzkultur auf Basis von **Vertrauen**, **gelebten Werten** und **Führungsqualität** für alle Mitarbeitenden von Vorteil ist. Durch eine hervorragende Arbeitsplatzkultur kann das Potenzial jedes Mitarbeitenden voll entwickelt, die Innovationskraft gestärkt und die Wertschöpfung gesteigert werden.

Mit unserer Expertise helfen wir Organisationen, ihre Arbeitsplatzkultur zu einer hervorragenden Arbeitsplatzkultur weiterzuentwickeln – und so einen **Great Place to Work® For All** zu schaffen.



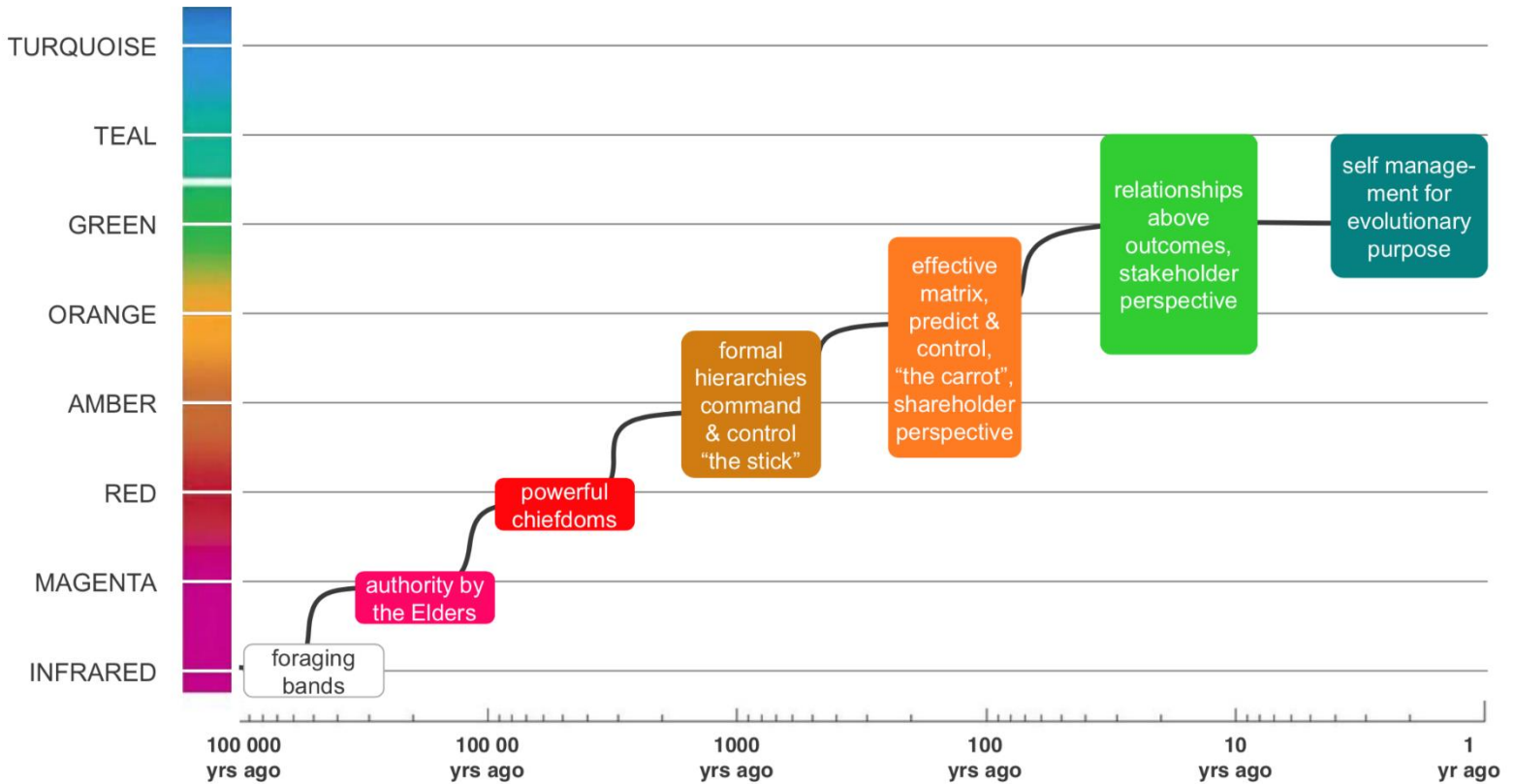
People are responsible adults at home. Why do we suddenly transform them into adolescents with no freedom when they reach the workplace?

Ricardo Semler

«The Seven-Day Weekend» (2003)



Levels of Consciousness

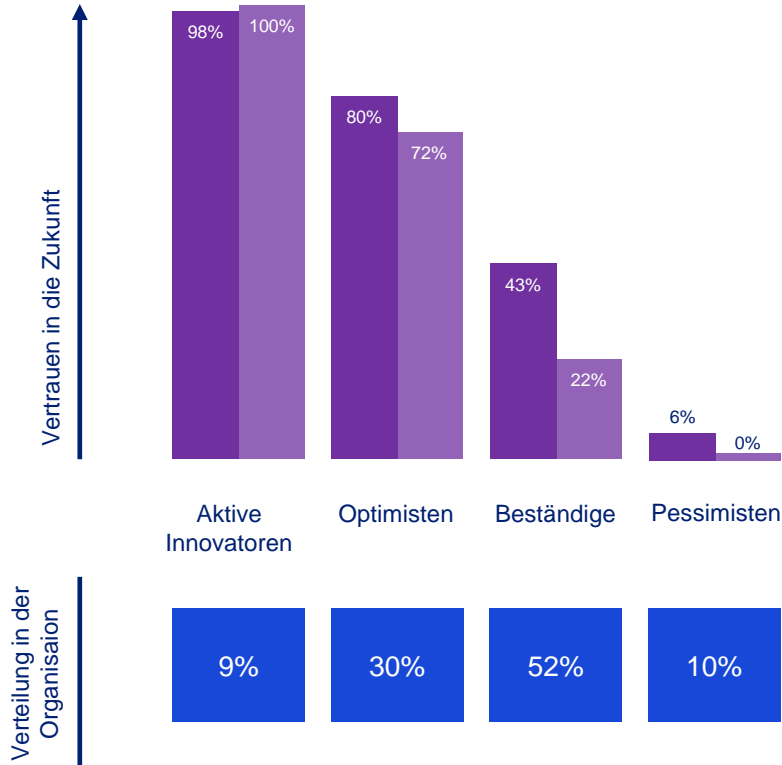






Die 4 Agilitätstypen in Organisationen

Einige Beispiele aus unserer Benchmark-Studie



Zwei Aspekte der Zukunftssicherung:

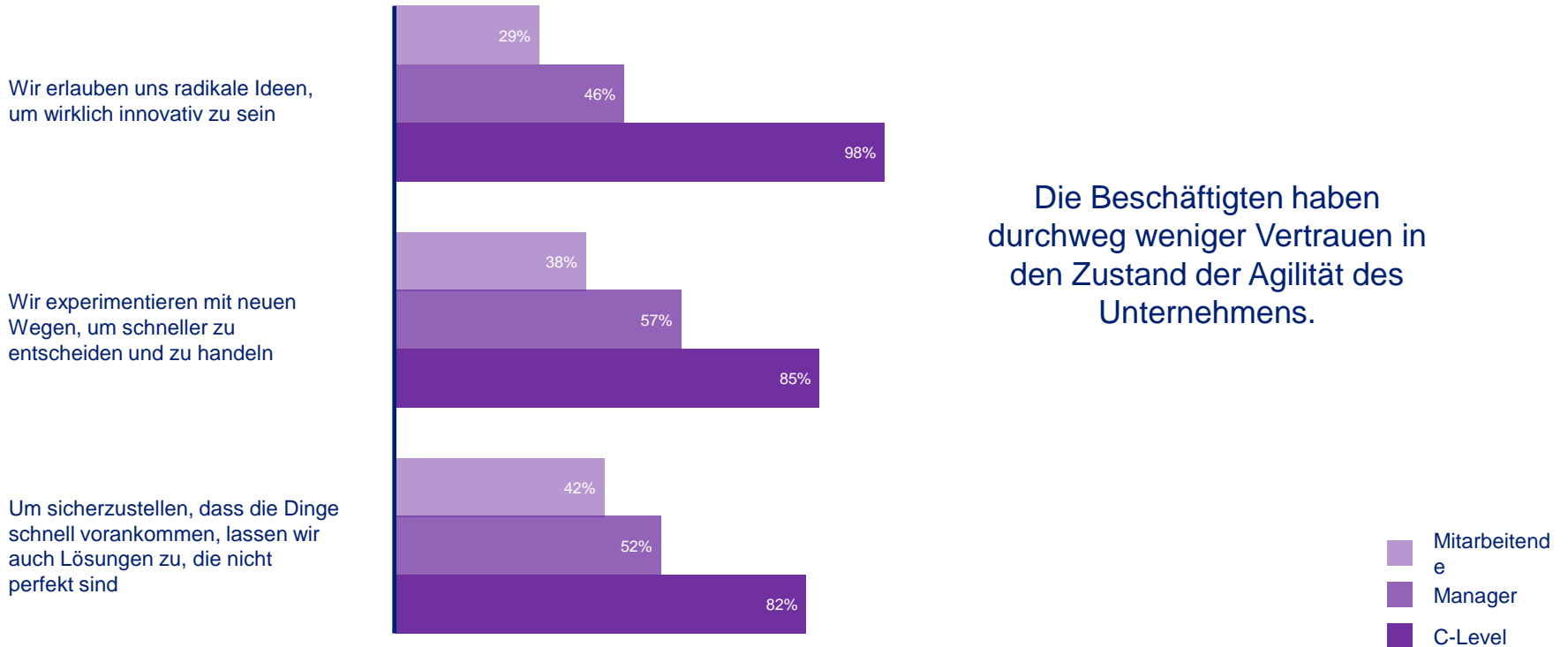
«Ich bin zuversichtlich, dass unser Unternehmen die digitale Herausforderung erfolgreich meistern wird»

«Ich bin überzeugt, dass sich unser Geschäft und unsere Organisation verändern werden»

Weniger als 10% der Mitarbeiter sind wirklich agil, während mehr als 60% Agilität kritisch sehen.

Unterschiede zwischen Hierarchieebenen

Einige Beispiele aus unserer Benchmark-Studie





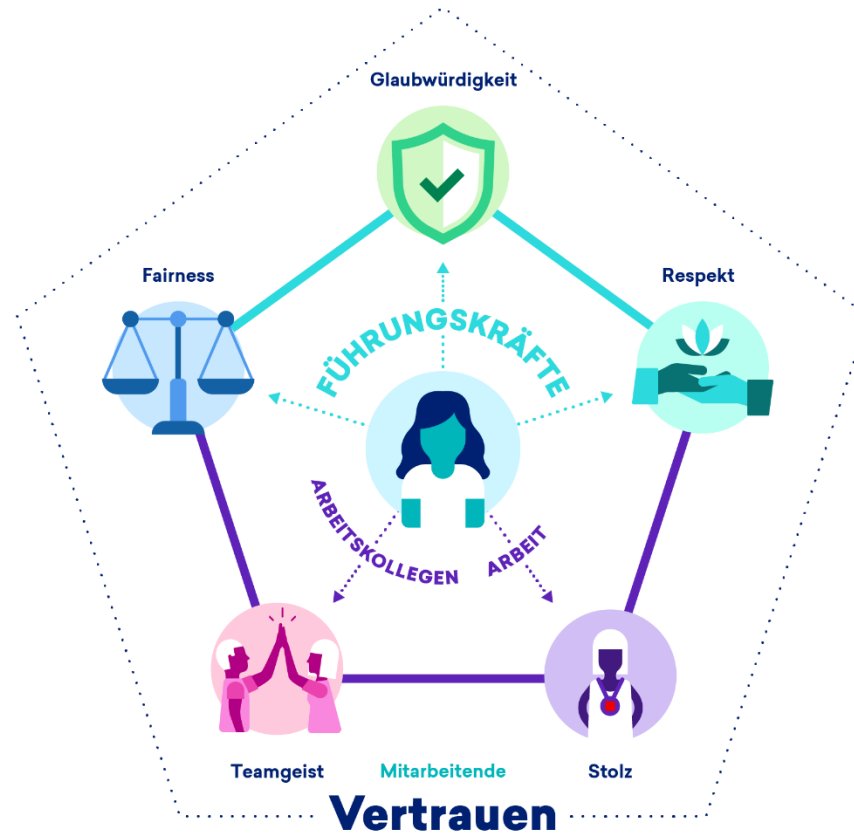
Tools & Skills



Vertrauen



Mindset



Was schafft Vertrauen?

**Basierend auf Trust Index® Daten von
46'472 Mitarbeitenden (2019-2021)**

Die Top 5 Treiber des Trust Index sind:

1. Ich bin stolz, anderen erzählen zu können, dass ich hier arbeite.
 2. Ich kann mich mit jeder vernünftigen Frage an die Führungskräfte wenden und erhalte eine direkte und offene Antwort.
 3. Die Führungskräfte sind gut erreichbar und unkompliziert anzusprechen.
 4. Ich bin stolz auf das, was wir hier gemeinsam leisten.
 5. Die Führungskräfte zeigen aufrichtiges Interesse an mir als Person und nicht nur als Arbeitskraft.
- Sinnhaftigkeit und Stolz
 - Offene Kommunikation
 - Personenzentrierte Führung

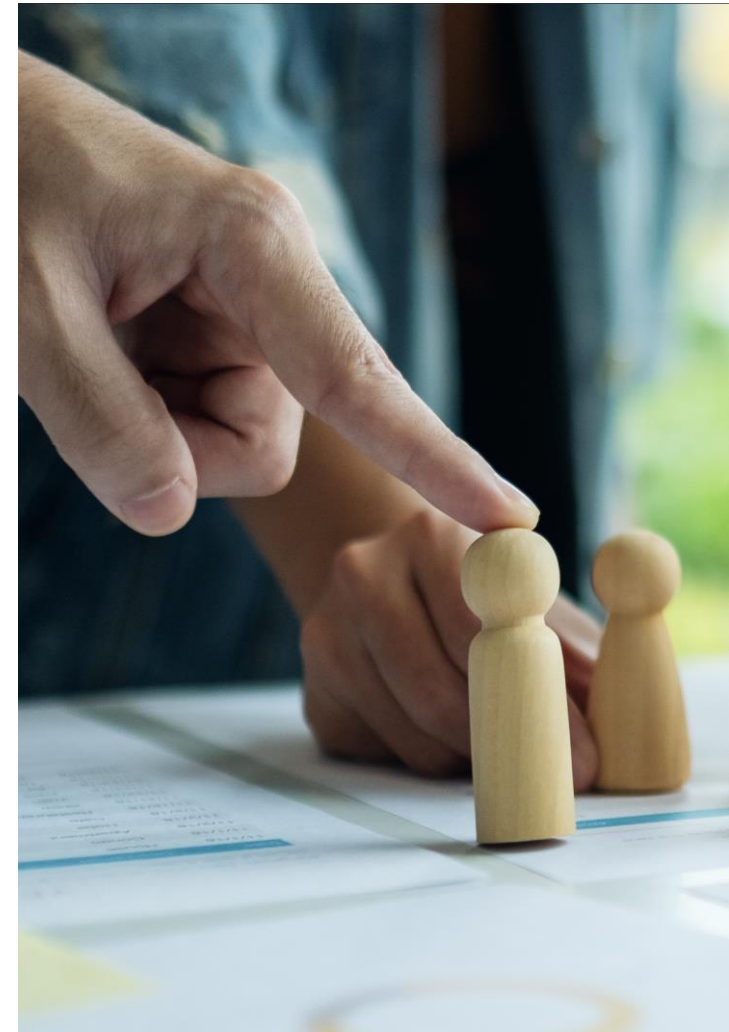
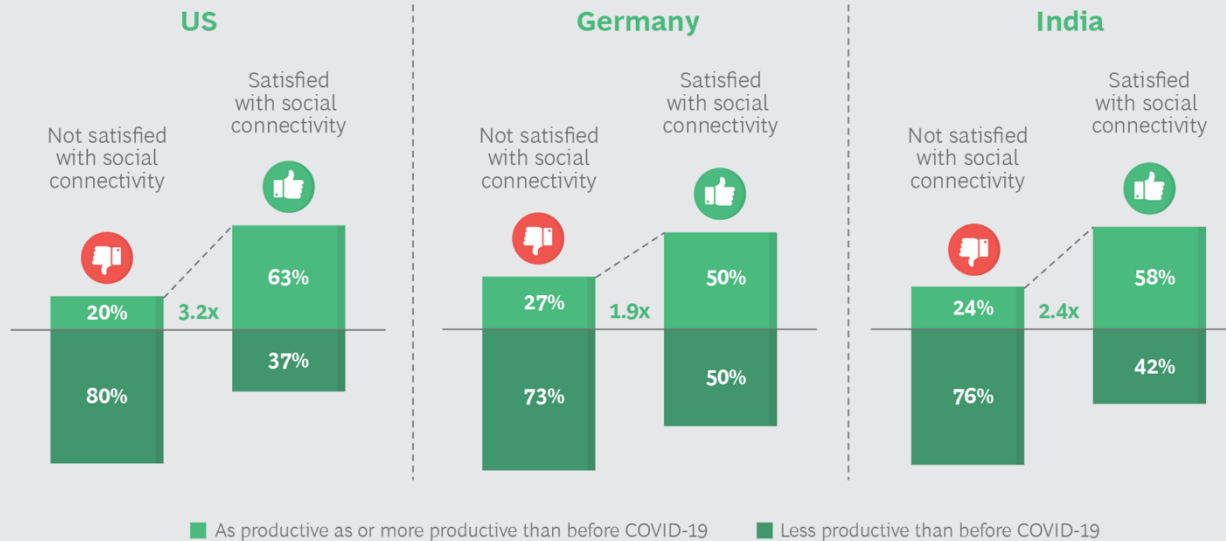


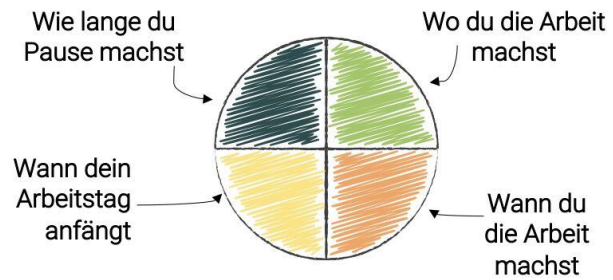
EXHIBIT 1 | Employees Satisfied with Social Connectivity Are More Likely to Maintain or Improve Productivity on Collaborative Tasks



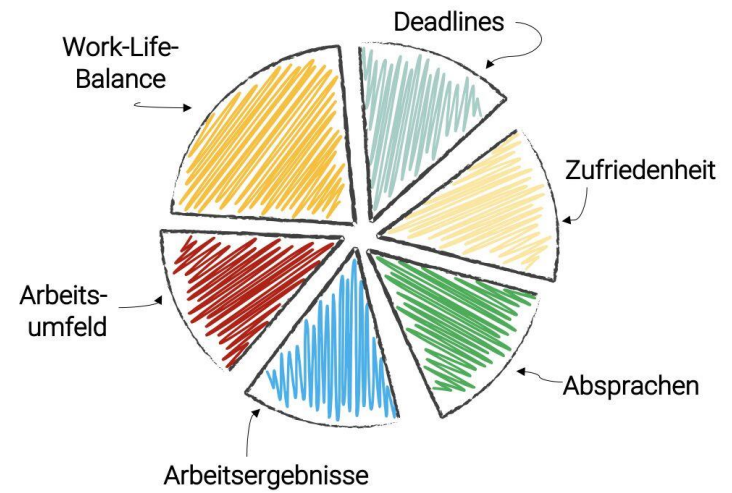
Source: BCG COVID-19 Employee Sentiment Survey, May 21–June 13, 2020 (N = 12,662 in the US, Germany, and India), unweighted, representative within ±3% of census demographics.

Note: Respondents were asked to rate their satisfaction on two questions: “Overall, how have you felt about your level of connection to your colleagues during the COVID pandemic?” and “How productive have you been across different aspects of work during the COVID pandemic compared to before?” These results illustrate observed correlations between responses to both questions.

Dinge, die mir egal sind...



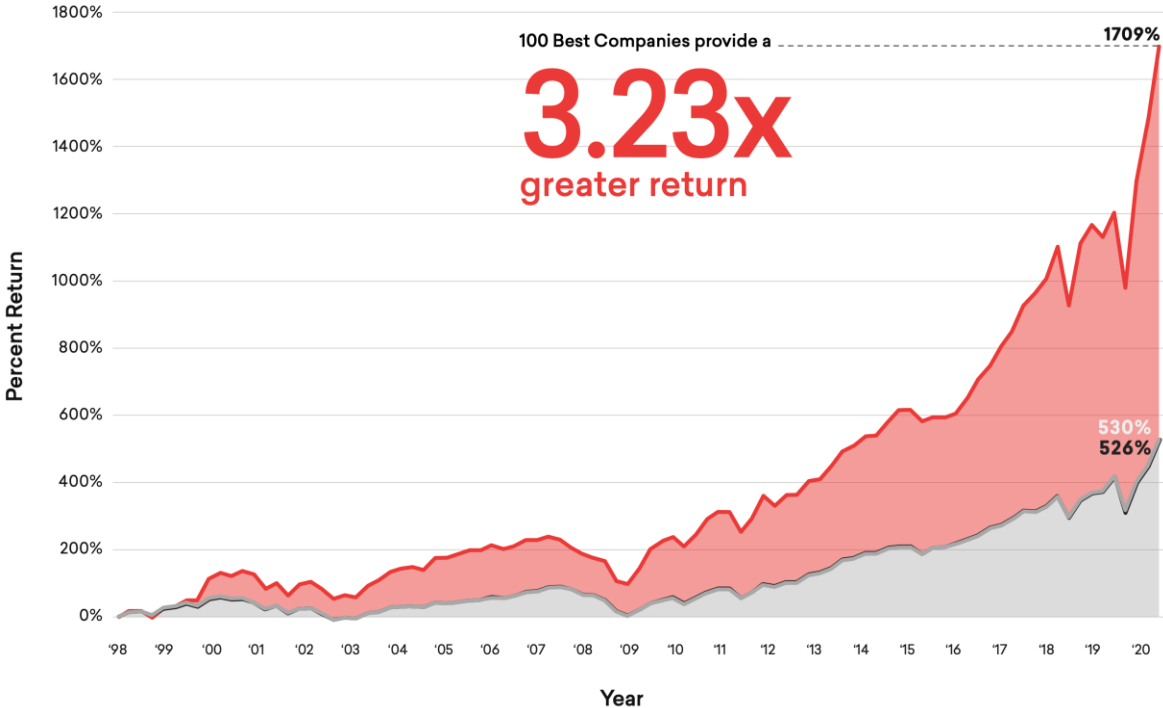
Dinge, die mir wichtig sind...



Cumulative Return of 100 Best | 1998-2020

The 100 Best have outperformed the market by a factor of 3.23

- 100 Best
- Russell 1000
- Russell 3000





SwissLife





SwissLife

*Wir unterstützen Menschen dabei,
ein selbstbestimmtes Leben zu führen.*