

Ein saurer Apfel: Die Reform der Basellandschaftlichen Pensionskasse

Von Michael Weiss



An der LVB-Delegierten- und Mitgliederversammlung vom 21. März 2012 haben Dr. Christoph Plüss, der für die Arbeitsgemeinschaft der Baselbieter Personalverbände ABP die Verhandlungen um die Reform der BLPK als Experte begleitet, und Hans Peter Simeon, Vorsitzender der Geschäftsleitung der BLPK, die Gründe für die Notwendigkeit der Pensionskassenreform sowie deren geplante Umsetzung erläutert. Die Kernpunkte beider Vorträge bilden die Grundlage dieses Artikels.

Die Träger der beruflichen Vorsorge in der Schweiz

Die Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsvorsorge baut bekanntlich auf drei Säulen auf:

1. Die für alle Berufstätigen obligatorische und durch den Staat organisierte 1. Säule (AHV/IV) dient der Existenzsicherung. Derzeit liegt eine AHV-Altersrente je nach eingezahlten Beiträgen zwischen 1160 Fr. und 2320 Fr. monatlich. Verheiratete erhalten zusammen maximal 150 % der Maximalrente, also 3480 Fr. Dies allein würde zur Existenzsicherung kaum genügen. Dies ist jedoch auch nicht nötig, weil zur Leistung der 1. Säule bei unselbständig Erwerbstätigen normalerweise noch Leistungen aus der 2. Säule hinzukommen. Fehlen diese jedoch, so wird das Existenzminimum durch Zahlung von Ergänzungsleistungen gewahrt. Arbeitgebende und Arbeitnehmende bezahlen die Beiträge an die 1. Säule zu je 50%.

2. Die von privaten und öffentlich-rechtlichen Pensionskassen organisierte 2. Säule (BVG, benannt nach dem entsprechenden Bundesgesetz) muss gemäss Bundesverfassung im obligatorischen Bereich zusammen mit der 1. Säule die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise auch nach der Pensionierung ermöglichen. Mit wenigen Ausnahmen ist die Versicherung in der 2. Säule für alle unselbständig Erwerbstätigen obligatorisch, sofern ihr Jahreseinkommen mindestens 20'880 Fr. beträgt (Stand 2012). Das BVG definiert Minimalleistungen, die von allen beruflichen Vorsorgeeinrichtungen garantiert werden müssen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können aber höhere Leistungen sowie die Versicherung von Lohnanteilen über dem obligatorischen Maximum (zur Zeit 83'250 Fr.) vereinbaren. Arbeitgebende und Arbeitnehmende zahlen beide Beiträge

an die 2. Säule, wobei der Anteil der Arbeitnehmenden nicht grösser als 50% sein darf. Gegenwärtig liegt das Verhältnis von Arbeitgeber- zu Arbeitnehmerbeiträgen bei der BLPK bei rund 60:40.

3. Zur nicht obligatorischen, individuell planbaren und bezüglich der Leistungen nicht reglementierten 3. Säule gehören verschiedene Formen der gebundenen Vorsorge (Säule 3a; das sind Investitionen, die erst 5 Jahre vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters bezogen werden können; entsprechende Einzahlungen können bis zu einem bestimmten Betrag von den Steuern abgezogen werden) und der freien Vorsorge (Säule 3b, beispielsweise Lebensversicherungen, bei denen die Leistungen bei der Auszahlung steuerbefreit sind, sofern die Laufzeit mindestens 10 Jahre beträgt). Die Finanzierung der 3. Säule ist alleinige Sache der Arbeitnehmenden.

Die Finanzierung der beruflichen Vorsorge

Die Finanzierung der 1. Säule beruht auf einem Umlageverfahren, das auch als «Generationenvertrag» bezeichnet wird: Die heute Erwerbstätigen bezahlen die Renten der heutigen Pensionierten. Der grosse Vorteil dieses Systems liegt in der weitgehenden Unabhängigkeit von Anlagerisiken: Die AHV muss viel weniger Vermögen verwalten als eine Pensionskasse. Das Risiko des Umlageverfahrens liegt in der demographischen Entwicklung, sprich dem «Problem» der Überalterung.

Die 2. Säule wird im so genannten Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Das bedeutet, dass grundsätzlich jede erwerbstätige Person zusammen mit ihrem Arbeitgeber ein eigenes Alterskapital anhäuft. In diesem Verfahren ist das zahlenmässige Verhältnis zwischen erwerbstätigen und pensio-

nierten Personen (man spricht auch von «aktiven» respektive «nicht mehr aktiven» Versicherten) unbedeutend – dies zumindest in der Theorie, wie wir noch sehen werden. Dagegen ist für die zweite Säule entscheidend, wie gut das Kapital, das über 40 Jahre hinweg angespart wird, angelegt werden kann. Ohne Vermögenserträge wären die Beiträge der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden an die 2. Säule bedeutend höher, weswegen man die Vermögenserträge auch als «dritten Beitragszahler» bezeichnet.

Die Problematik der gestiegenen Lebenserwartung

Zu einem grossen Teil sind die Risiken des Umlage- und des Kapitaldeckungsverfahrens komplementär, was unserem Altersvorsorgemodell eine grosse Sicherheit verschafft. Immer mehr rückt jedoch ein gemeinsames Risiko beider Verfahren in den Vordergrund: die Lebenserwartung. Sie wirkt sich einerseits auf das zahlenmässige Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Pensionierten aus und beeinflusst damit die Kosten der 1. Säule, und entscheidet andererseits darüber, für wie viele Jahre das angesparte Kapital im Durchschnitt ausreichen muss, was Einfluss auf die Kosten der 2. Säule hat.

Die Finanzierung der AHV ist seit ihrer Einführung vor 65 Jahren ein politischer Dauerbrenner. Da die demographische Situation für die AHV permanent ungünstiger geworden ist und sich diese Entwicklung in Zukunft noch beschleunigen wird, müssen die Gesetzgebung immer wieder angepasst und neue Geldquellen (Mehrwertsteuer, Spielbankenabgabe etc.) angezapft werden.

Wie eine Pensionskasse finanziell im Lot bleibt: Deckungsgrad, versicherungstechnische Grundlagen, Perennität und Staatsgarantie

Wie gesund eine Pensionskasse finanziell dasteht, wird u.a. durch den so genannten Deckungsgrad ausgedrückt. Dieser sagt aus, welcher Prozentsatz der Leistungen, die an die aktiven Versicherten und an die bereits pensionierten Mitglieder versprochen wurden, mit dem vorhandenen Vermögen bezahlt werden können. Dabei wird aber berücksichtigt, dass diese Zahlungen grösstenteils nicht sofort, sondern in der Zukunft geleistet werden müssen und bis dann auch noch weitere Beiträge (unter anderem vom «dritten Beitragszahler», den Vermögenserträgen also) hinzukommen. Die Berechnung des Deckungsgrads basiert daher auf Prognosen: Prognosen über die Ertragsentwicklung des Vermögens der Kasse einerseits, andererseits aber auch auf Prognosen über die Entwicklung der Lebenserwartung der Versicherten.

Der Ende 2010 für die BLPK mit 77% angegebene Gesamt-Deckungsgrad gilt unter den Annahmen, dass ...

- ... über lange Sicht hinweg eine Nettorendite von durchschnittlich 4% p.a. erwirtschaftet werden kann (die erwartete langjährige durchschnittliche Nettorendite wird auch als «technischer Zinssatz» bezeichnet).
- ... die Lebenserwartung 65-jähriger Männer noch 18.99 Jahre, diejenige 65-jähriger Frauen noch 22.16 Jahre beträgt (basierend auf Zahlen von 2005).

Man nennt diese Annahmen «versicherungstechnische Grundlagen». Beide sind aus heutiger Sicht veraltet: Der technische Zinssatz von 4% liegt

seit vielen Jahren weit über dem, was derzeit am Kapitalmarkt erwirtschaftet werden kann. Allgemein wird ein technischer Zinssatz von 3% oder tiefer als sehr viel realistischer angesehen. Überraschend stark gestiegen ist aber auch die Lebenserwartung, und zwar insbesondere jene der 65-jährigen Männer: Die jüngsten Zahlen von 2010 zeigen für sie eine Lebenserwartung von 20.14 Jahren, was einer Zunahme um 1.15 Jahre innert nur gerade 5 Jahren entspricht. Für Frauen im Alter 65 liegt die Lebenserwartung bei 22.89 Jahren (Zunahme seit 2005: 0.73 Jahre). Mit aktuell realistischen Annahmen würde man daher für den Deckungsgrad einen deutlich tieferen Wert errechnen.

Mit der erzielten Rendite müssten aber auch noch Rückstellungen finanziert werden, und ausserdem müsste auf lange Sicht auch die Unterdeckung (also das Bestehen eines Deckungsgrads von unter 100%) wieder abgebaut werden. Die Berechnungen der Pensionskassenexperten zeigen, dass mit den heutigen Beiträgen eine Rendite von etwa 6% nötig wäre, um all diesen Verpflichtungen nachkommen zu können.

Der Deckungsgrad der BLPK bewegte sich in den letzten 70 Jahren immer um rund 80% und erreichte nur einmal, vor dem Platzen der Dotcom-Blase und den Anschlägen auf das World Trade Center, einen Wert von über 100%. Dies wurde bislang allerdings nie als Problem angesehen. Ein stabiler Deckungsgrad bedeutet nämlich, dass die Kasse langfristig gesehen gleich viel einnimmt, wie sie ausgibt. Sie wäre zwar nicht in der Lage, die an all ihre Mitglieder versprochenen Leistungen zu bezahlen, wenn plötzlich keine neuen Beitragszahler mehr eintreten oder viele Versicherten austreten würden, doch dieses Szenario wurde als unrealistisch betrachtet, da

man beim Staat als Arbeitgeber und somit auch bei seiner Pensionskasse ein ewiges Bestehen (im Fachjargon «Perennität» genannt) annahm. Darüber hinaus garantiert der Kanton die Leistungen der BLPK, sollte diese sie aufgrund der Unterdeckung einmal tatsächlich nicht erbringen können (Staatsgarantie).

Abweichungen vom Kapitaldeckungsverfahren und Zweifel an der Perennität

Um die Risikokomplementarität im Vergleich zur 1. Säule zu wahren, sollten in der zweiten Säule keine Umlageprozesse stattfinden. Das bedeutet, dass die Beiträge, welche die Mitglieder vor ihrer Pensionierung einzahlen, zum Zeitpunkt ihrer Pensionierung (einmalig oder in Form von periodischen Zahlungen) wieder an sie zurückfliessen sollten, natürlich vermehrt um die in dieser Zeit erzielten Kapitalerträge. Wie hoch diese Beiträge sind, hängt dann im Wesentlichen von den folgenden Faktoren ab:

- Wie hoch sollen die Renten der Versicherten, die Risikoleistungen (Tod und Invalidität) und die mit beidem verbundenen so genannten anwartschaftlichen Leistungen (für Angehörige/Hinterbliebene) sein?

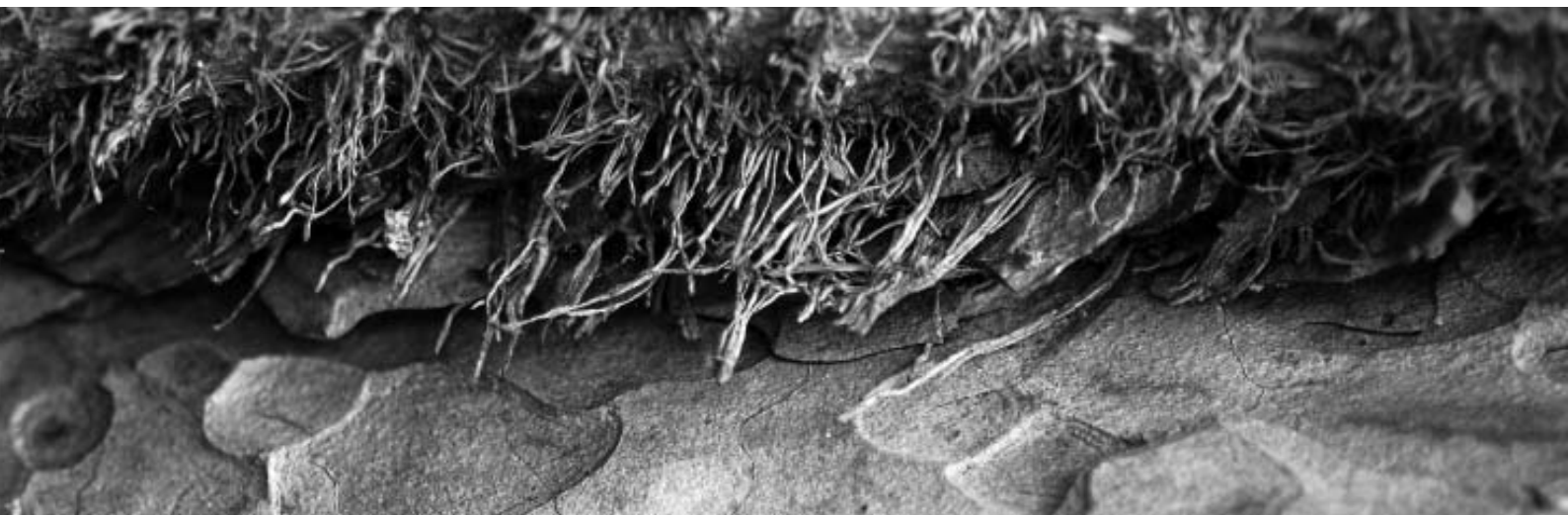
- Wie hoch soll das ordentliche Pensionierungsalter sein?
- Wie alt werden die jetzigen und zukünftigen Versicherten im Durchschnitt werden?
- Wie hoch werden die Erträge auf den angesparten Vermögen sein?

In einer Kasse, die sich aufgrund der Perennität und der Staatsgarantie eine Unterdeckung erlauben kann, finden jedoch automatisch Umlageprozesse statt, sprich die heute eingezahlten Beiträge werden teilweise auch für die Bezahlung der heute fälligen Leistungen verwendet. Der über Jahrzehnte betriebene Ausbau der staatlichen Leistungen und die damit verbundene Vergrösserung des Staatspersonals begünstigten dieses Umlageverfahren sogar noch, da, einem Schneeballsystem nicht ganz unähnlich, eine stets zunehmende Zahl an aktiv Versicherten Beiträge leistete, die teilweise für die Renten früherer Generationen verwendet werden konnten. Der derzeit betriebene Abbau an staatlichen Leistungen wirkt sich entsprechend ungünstig aus.

Zudem zeigt das Beispiel der Ausgliederung der Spitäler, dass das ewige Bestehen des Staates nicht ausreicht,

um auch die ewige Nachfolge einer ausreichend grossen Zahl neuer Versicherter zu garantieren. Zwar ist es bislang nicht geplant, lässt sich aber auch nicht ausschliessen, dass sich die Spitäler, aber auch beispielsweise die Gemeinden, in Zukunft eine andere Pensionskasse suchen. Wechselt jedoch ein Teil der Versicherten die Pensionskasse, zahlen diese Personen auch keine Beiträge mehr an die BLPK, was fatal ist, wenn man sich darauf eingerichtet hat, mit Hilfe dieser Beiträge Teile der aktuellen Verpflichtungen zu begleichen.

Hinzu kommen bei der BLPK Leistungen, die durch Einnahmen (fehlende Beiträge oder fehlender Vermögensertrag) nicht voll gedeckt sind und dadurch automatisch per Umlageverfahren mitfinanziert werden. Dies betrifft namentlich die Hälfte des Teuerungsausgleichs auf Renten (die andere Hälfte übernimmt der Arbeitgeber), der derzeit den Pensionierten im gleichen Mass gewährt (oder vorenthalten) wird wie den aktiven Versicherten, die Finanzierung von Überbrückungsrenten bei vorzeitiger Pensionierung und die Nachzahlung von Einkäufen bei Lohnerhöhungen.



Verlorener Optimismus, die neue Bundesgesetzgebung über berufliche Vorsorge und der daraus resultierende dringende Handlungsbedarf

Obwohl auch in vergangenen Jahrzehnten Wirtschaftskrisen eintrafen (z.B. die Erdölkrise der 70er Jahre), vertraute man doch lange Zeit darauf, dass die Wirtschaft langfristig wachsen und kurzfristige Verluste beim Wert von Geldanlagen auf lange Sicht mehr als kompensiert würden. Diese Zuversicht, gepaart mit dem Vertrauen auf die Perennität und die Staatsgarantie, führten zu einer Gesetzgebung, die es erlaubte, dass bei einer Pensionskasse eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers sowohl die Leistungs- wie auch die Beitragshöhe unabhängig voneinander politisch festgelegt wurden. Einer Pensionskasse konnte so ermöglicht werden, in schlechten Jahren Verluste zu machen, von denen man annahm, dass sie in guten Jahren wieder kompensiert werden könnten.

Schwierigkeiten von diversen Pensionskassen haben in der Vergangenheit jedoch aufgezeigt, wie gefährlich es sein kann, wenn man als Pensionskasse im Vertrauen auf bessere Zeiten Verluste in Kauf nimmt. Auch die BLPK wurde über viele Jahre mit sehr viel Zukunftsoptimismus alimentiert. Angesichts der steigenden Lebenserwartung und der schlechten Anlageaussichten droht ihre Unterdeckung nun aus dem Ruder zu laufen, wenn nicht geeignete Massnahmen getroffen werden.

Die seit Anfang 2012 gültige neue Bundesgesetzgebung über die berufliche Vorsorge (BVG) lässt erkennen, dass man gesamtschweizerisch bei den Pensionskassen das Vertrauen auf eine bessere Zukunft als nicht mehr ausreichend erachtet. Das neue BVG verlangt nämlich, dass ...

1. ... jede Vorsorgeeinrichtung von Kantonen und Gemeinden innerhalb einer Frist von maximal 40 Jahren einen globalen Deckungsgrad (Aktive und Renten) von mindestens 80% erreichen muss, ein einmal erreichter Deckungsgrad nicht mehr unterschritten werden darf und zukünftige Leistungsverbesserungen von Anfang an zu 100% auskapitalisiert (gedeckt) sein müssen.
2. ... ab 1.1.2014 das Guthaben jedes Pensionierten zu 100% verfügbar sein muss (im Fachjargon sagt man, die Pensionierten müssen zu 100% auskapitalisiert sein).
3. ... ab 1.1.2014 Kantone und Gemeinden in ihren Erlassen entweder die Finanzierung oder die Leistungen, aber nicht mehr (wie bisher) beides regeln dürfen.

Bei der BLPK akzentuiert sich mit dem neuen BVG der schon seit einiger Zeit erkannte Handlungsbedarf weiter, denn nun präsentiert sich die Ausgangslage so:

- Der unrealistisch hohe technische Zinssatz lässt die Unterdeckung weniger gravierend erscheinen, als sie tatsächlich ist.
- Die neue Bundesgesetzgebung ist mit dem kantonalen Pensionskassendekret, gemäss dem sowohl Leistungen als auch Beiträge politisch bestimmt werden, inkompatibel.
- Die BVG-Forderung nach der Auskapitalisierung der Pensionierten verlangt es, den Deckungsgrad für die Pensionierten und die aktiven Versicherten getrennt auszuweisen: Bucht man jetzt einen so grossen Anteil des Pensionskassenvermögens auf die Pensionierten um, dass deren Ansprüche zu 100% gedeckt sind (bei der

BLPK sind dies rund die Hälfte der Vorsorgekapitalien), so sinkt entsprechend der Deckungsgrad bei den aktiven Versicherten dramatisch.

- In spätestens 40 Jahren muss ein globaler Deckungsgrad von mindestens 80% erreicht sein.
- Mit den aktuell eingeforderten Beiträgen lassen sich die zukünftigen Forderungen nicht annähernd erfüllen.

Es besteht also ein dringender Handlungsbedarf: Die BLPK muss reformiert respektive, etwas weniger euphemistisch ausgedrückt, saniert werden. Angesichts der ungunstigen finanziellen Situation lässt sich erahnen, dass der Kanton und seine Angestellten in einen sehr sauren Apfel beissen werden müssen. Entsprechend hart umkämpft war und ist die Verteilung der nicht zu vermeidenden Lasten auf beiden Seiten.

Reformieren, aber wie?

Die bestehenden Probleme können auf unterschiedliche Weise angegangen werden. Die verschiedenen der BLPK angeschlossenen Arbeitgeber werden in Verhandlungen mit ihren Angestellten daher auch zu unterschiedlichen Lösungen kommen. Damit sich diese unterschiedlichen Lösungen realisieren lassen, müssen die angeschlossenen Arbeitgeber in grösserem Mass als bisher voneinander unabhängig geführt werden. Weitgehend unbestritten ist daher die Überführung der BLPK in eine Sammeleinrichtung (vergleichbar mit einer Sammelstiftung). Was dies bedeutet, wird im nächsten Abschnitt besprochen. Die Fragen sind insbesondere die folgenden:

- Zur Behebung der vorhandenen Unterdeckung (Sanierung) lässt das Bundesgesetz die Möglichkeit einer

Teilkapitalisierung (Erhöhung des Deckungsgrads auf mindestens 80%) oder einer Vollkapitalisierung (Erhöhung des Deckungsgrads auf 100%) zu. Diese Frage kann allerdings nicht von jedem angeschlossenen Arbeitgeber separat entschieden, sondern muss für die Kasse als Ganzes beschlossen werden. Der für die Kapitalisierung nötige Betrag (im Fall einer Vollkapitalisierung handelt es sich gemäss Vorlage um nicht weniger als 2.3 Milliarden Franken, wovon knapp 1 Milliarde Fr. auf den Kanton entfällt) bildet eine verzinsliche Forderung der BLPK an die angeschlossenen Arbeitgeber, welche diese innerhalb eines Zeitraums von mindestens 10 bis höchstens 40 Jahren begleichen müssen. Zu klären ist einerseits, welcher Zeitraum für die Erfüllung der Forderung gewählt werden soll, und andererseits, wie diese Last auf die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden zu verteilen ist. Nur in sehr geringem Mass, nämlich im Rahmen von künftig geringeren Teuerungserhöhungen, können die bereits Pensionierten zur Sanierung beitragen, da ihre übrigen Ansprüche gesetzlich garantiert sind.

- Die fehlende versicherungstechnische Äquivalenz, also das langfristig bestehende Ungleichgewicht zwischen Prämien und Vermögenserträgen auf der einen sowie Leistungsforderungen auf der anderen Seite, das sich bei der Berechnung mit einem realistischen technischen Zinssatz und den aktuellen Daten zur Lebenserwartung weiter akzentuiert, kann durch Herabsetzung der Leistung oder einer Erhöhung der Prämien (oder einer Kombination von beidem) behoben werden.
- Da eine umfassende Reform ohnehin nötig ist, sollte die Gelegenheit genutzt werden, den bestehenden Vorsorgeplan generell zu überprüfen und, wo nötig, zu verändern. Dabei stellt sich insbesondere die Frage, ob das Versicherungsmodell des Lei-

stungsprimats noch wünschbar ist, oder ob ein Wechsel zum Beitragsprimat in Betracht gezogen werden soll. Ein weiterer Punkt ist das heutige Modell der Risikoleistungen (Invalidität und Tod), in welchem die Höhe der Leistungen von der Versicherungsdauer, dem Einkaufsgrad und dem vorzeitigen Rentenbezug für Wohneigentum abhängt, und das somit keine sehr zuverlässige Versicherung gegen die genannten Risiken darstellt.

Bei allen Fragen rund um die Modalitäten der Reform der BLPK wurde die Arbeitsgemeinschaft der Baselbieter Personalverbände ABP, der auch der LVB angehört, miteinbezogen. Das heisst nicht, dass in allen wichtigen Punkten Einigkeit erzielt werden konnte. Dennoch wurde der vorliegende Entwurf auch von der ABP massgeblich beeinflusst.

Die Umwandlung in eine Sammeleinrichtung

Eine Pensionskasse kann mehrere so genannte Vorsorgewerke (d.h. getrennte Rechnungen innerhalb der Pensionskasse für die einzelnen angeschlossenen Arbeitgeber und ihre Versicherten) führen. Ein Vorsorgewerk kann auch die Angestellten mehrerer Arbeitgeber beinhalten. Jedes Vorsorgewerk weist einen eigenen Deckungsgrad auf und kann einen eigenen Versicherungsplan (unterschiedliche Leistungen und Beiträge) haben. Für das Bezahlen der den Versicherten und ihren Angehörigen zugesicherten Leistungen haften die Vorsorgewerke einer Pensionskasse aber solidarisch. Die BLPK führt zwar bereits heute mehrere Vorsorgewerke, der überwiegende Anteil der angeschlossenen Arbeitgeber ist jedoch in einem gemeinsamen Vorsorgewerk zusammengefasst.

Um den einzelnen Arbeitgebern die Flexibilität zu geben, innerhalb der

bestehenden Varianten auf ihre Weise dafür zu sorgen, dass die BLPK die Bestimmungen des neuen BVG erfüllt, ist es nötig, die einzelnen der BLPK angeschlossenen Arbeitgeber samt ihren Angestellten als getrennte Vorsorgewerke zu führen. Durch die Aufteilung der Arbeitgeber auf unterschiedliche Vorsorgewerke wird die BLPK zu einer so genannten Sammeleinrichtung. Damit wird in Zukunft der Deckungsgrad jedes angeschlossenen Arbeitgebers separat ausgewiesen, und jeder Arbeitgeber ist selbst für die Ausfinanzierung seiner Deckungslücke verantwortlich. Auch der Teuerungsausgleich auf Renten ist in Zukunft Sache der einzelnen Arbeitgeber.

Die BLPK bietet verschiedene Vorsorgemodelle an, welche die Versicherungsleistungen definieren. Während das kantonale Vorsorgemodell im Dekret über die berufliche Vorsorge gesetzlich festgelegt wird, müssen die übrigen Arbeitgeber mit der Arbeitnehmerseite aushandeln, welches Vorsorgemodell aus der Palette der BLPK sie wählen möchten: Zur Auswahl stehen der Kantonsplan oder einer der von der BLPK angebotenen alternativen Beitragsprimatsplänen. Viele angeschlossene Arbeitgeber, insbesondere die Gemeinden, richten sich in ihren Vorsorgeleistungen bisher nach denjenigen des Kantons und gehören bislang auch demselben Vorsorgewerk an.

Die Umwandlung der BLPK in eine Sammeleinrichtung ermöglicht es den Gemeinden nun, grundsätzlich einen Vorsorgeplan zu wählen, der von demjenigen des Kantons abweicht. Für die Lehrkräfte der Primar- und Musikschulen wäre diese Entwicklung bei der jetzt vorgeschlagenen Zuweisung der Versicherungspflicht an die Gemeinden fatal, würde doch so eine vor langer Zeit überwundene Ungleichheit der Anstellungsbedin-

gungen in verschiedenen Gemeinden (Ortszulagensystem) auf andere Weise wieder eingeführt.

Der Entscheid für eine Vollkapitalisierung

Die Ausfinanzierung oder Vollkapitalisierung (beide Begriffe werden synonym gebraucht) der BLPK ist, wie wir gesehen haben, für den Kanton alles andere als billig, gilt es doch, eine Lücke von knapp einer Milliarde Franken zu schliessen (inkl. der weiteren Kostenelemente wie z.B. die Kosten des Besitzstandsausgleichs). Da sich die Versicherten ebenfalls finanziell an der Tilgung dieser Lücke beteiligen müssen, ist auch deren Interesse an einer Vollkapitalisierung nicht offensichtlich.

Die Anforderungen des neuen Bundesrechts an eine Teilkapitalisierung (s.o.) macht diese jedoch alles andere

als attraktiv. Zunächst einmal sinkt der Deckungsgrad bei den aktiven Versicherten sprunghaft, da die Pensionierten zu 100% ausfinanziert sein müssen. Da auch der globale Deckungsgrad spätestens in 40 Jahren 80% betragen müsste, wäre folglich bei der Teilkapitalisierung innerhalb der nächsten 40 Jahre ebenfalls eine bedeutende Deckungslücke zu schliessen. Diese Aufgabe würde zusätzlich dadurch verteuert, dass jedes Mal, wenn jemand pensioniert wird, diese Person immer sofort zu 100% ausfinanziert werden müsste. Für dieses Ausfinanzieren der in die Pension übertretenden Personen müssten wiederum allein die noch aktiven Versicherten geradestehen, was einen ausgesprochen unerwünschten Umlageeffekt zur Folge hätte.

Im Weiteren steht einer nicht ausfinanzierten Kasse auch weniger Vermögen zur Verfügung, das sie anlegen

kann, und entsprechend kleiner sind die Vermögenserträge. Das Risiko, dass eine unterfinanzierte Kasse zum Sanierungsfall wird, ist höher als bei einer ausfinanzierten Kasse. Muss aber eine Kasse saniert werden, so können in sehr kurzer Zeit grosse Belastungen auf Arbeitgebende und Arbeitnehmende zukommen.

Mit dem Wegfall der Unterdeckung ist es nicht mehr erforderlich, dass der Staat die Renten garantiert, da das für sie benötigte Geld – Wertschwankungsreserven vorbehalten – bei einem Deckungsgrad von 100% grundsätzlich immer in der Kasse vorhanden sein muss. Die Sicherheit, die der Staat bei einer Kasse in Unterdeckung übernimmt, muss aber ohnehin relativiert werden, denn der Fall, dass die Pensionskasse ihren Verpflichtungen nicht mehr nachkommen kann, kann eigentlich nur dann eintre-



ten, wenn die aktiven Versicherten keine Beiträge mehr zahlen, was wiederum nur dann zu erwarten wäre, wenn der Kanton selbst Konkurs ginge. Zudem würde der Kanton, müsste er denn als Rentengarant tatsächlich einspringen, aller Voraussicht nach gleichzeitig eine Sanierung der Kasse anordnen, was für die noch aktiven Versicherten dann ebenfalls höhere Beiträge und/oder tiefere Leistungen nach sich ziehen würde.

Aus den genannten Überlegungen scheint sowohl aus Sicht des Kantons wie auch aus Sicht der ABP eine Vollkapitalisierung der BLPK sinnvoller als eine Teilkapitalisierung zu sein. Beide Seiten sind sich in diesem Punkt daher einig geworden.

Der Modus der Ausfinanzierung

Bei einer Vollkapitalisierung stellt sich die Frage, wie die fehlende Milliarde Franken vom Kanton an die BLPK übertragen werden soll. Grundsätzlich könnte der Kanton entsprechend Schulden aufnehmen, was angesichts des tiefen Zinsniveaus nicht unattraktiv sein könnte. Aus dem gleichen Grund hätte jedoch die BLPK an dieser zusätzlichen Milliarde keine rechte Freude, weil sie nämlich Probleme bekäme, diese im gegenwärtigen Um-

feld ausreichend rentabel anzulegen. Selbst der in Zukunft gültige technische Zinssatz von 3% ist derzeit nicht leicht zu erwirtschaften und müsste zum Aufbau weiterer Rückstellungen (als Reaktion auf die weiter zunehmende Lebenserwartung) und Wertschwankungsreserven ja sogar überboten werden.

Es wurde daher im Interesse der BLPK, ihrer Versicherten, ihrer Rentnern sowie des Arbeitgebers beschlossen, eine Forderung der BLPK an den Kanton im Umfang der Deckungslücke zu schaffen, welche zum jeweils geltenden technischen Zinssatz verzinst wird und innerhalb von 40 Jahren zurückzuzahlen ist. Während dieser Zeit muss der Kanton jährlich rund 43 Millionen Franken an die BLPK überweisen, so dass insgesamt zur Tilgung der Unterdeckung (1 Milliarde Fr.) noch über 700 Millionen an Zinsen hinzukommen. Auch diese werden natürlich zu einem ansehnlichen Teil auf die Versicherten überwältigt. Die ABP bekämpfte diese Massnahme aber trotzdem nicht, da sie zur finanziellen Stabilität der BLPK (1 Milliarde mit garantierter Rendite, die gleich dem technischen Zinssatz ist) einen bedeutenden Beitrag leistet und dem Umstand Rechnung trägt, dass die BLPK

per 1.1.2014 ohne Wertschwankungsreserve startet (Deckungsgrad von 100%).

Beibehaltung des Leistungsprimats oder Wechsel zum Beitragsprimat?

Etwas vereinfacht gesagt unterscheiden sich Leistungs- und Beitragsprimat dadurch, dass beim Leistungsprimat den Pensionierten in Abhängigkeit vom versicherten Lohn eine bestimmte Rentenleistung in Aussicht gestellt wird, während beim Beitragsprimat der monatlich zu bezahlende Beitrag festgelegt wird.

Tatsächlich werden auch im Beitragsprimat die Beiträge so festgelegt, dass unter Voraussetzung einer bestimmten Entwicklung der Vermögenerträge (über deren Erwartung der technische Zinssatz Auskunft gibt) ein im Voraus anvisiertes Leistungsziel erreicht werden kann. Je nach langfristiger Entwicklung der Ertragslage kann dieses Ziel zwar in beide Richtungen verfehlt werden, weswegen oft zu hören ist, dass im Leistungsprimat das Risiko der Ertragslage bei der Kasse, im Beitragsprimat dagegen bei den Versicherten liege. Sind jedoch bei einer Kasse im Leistungsprimat Sanierungsmassnahmen bei ungenü-



gendem Deckungsgrad nötig, so können diese genauso dazu führen, dass die auf dem Versicherungsausweis angegebene Rente nach unten angepasst oder höhere Beiträge eingefordert werden müssen. Die Zunahme an sanierungsbedürftigen Kassen lässt die scheinbare Sicherheit des Leistungsprimats für die Versicherten daher immer fragwürdiger erscheinen, zumal die Leistungsgarantie im Leistungsprimat das Eintreten eines Sanierungsfalls begünstigt.

Entscheidend wird der Unterschied zwischen dem Leistungs- und dem Beitragsprimat dann, wenn sich die Einkommensverhältnisse im Lauf der Zeit ändern. Im Leistungsprimat werden dann die Beiträge angepasst, damit die Rente weiterhin dem gleichen prozentualen Anteil des Lohns entspricht wie vorher. Wer mehr verdient, muss also nachzahlen und bekommt dafür eine höhere Rente, entsprechend umgekehrt. Im Beitragsprimat wird auf das obligatorische Nachzahlen verzichtet. Es besteht aber die Möglichkeit, steuerbegünstigte Einkäufe zu leisten.

Die Berechnung der Nachzahlungsbeiträge, die im Leistungsprimat bei einer Lohnerhöhung fällig werden, ist

ausgesprochen kompliziert. Noch komplizierter wird es bei schwankenden Löhnen durch Veränderungen des Anstellungsgrads, Stellenwechsel oder vorübergehende Erwerbslosigkeit (z.B. Kinderpause).

Ein Grund für die Komplexität der Berechnung von Nachzahlungsbeiträgen ist die sogenannte kollektive Solidarität der Versicherten im Leistungsprimat. Je näher eine versicherte Person ans Rentenalter kommt, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Versicherung die Rente dieser Person tatsächlich zahlen muss (junge Versicherte können den Arbeitgeber wechseln oder vor dem Rentenalter sterben). Daher steigen die Prämien im Leistungsprimat in den Jahren vor der Pensionierung stark an. Allerdings müsste der Prämienanstieg, würde er exakt an der Wahrscheinlichkeit, dass eine Rente gezahlt werden muss, gemessen, sogar noch drastischer sein, als er es effektiv ist. Das wiederum bedeutet, dass bislang die Aktiven in jungen Jahren Beiträge vorbezahlt haben. Diese wurden ihnen jedoch nicht direkt gutgeschrieben, sondern im Rahmen des kollektiven Finanzierungsprinzips zugunsten der älteren Versicherten umgelagert. Profitiert haben davon aber nur diejenigen, die

ihrem Arbeitgeber bis zur Pensionierung treu geblieben sind – wer in jüngerem oder mittlerem Alter seinen Arbeitgeber wechselt, verliert die umgelagerten Beitragsanteile.

Die grössere Transparenz und die moderne gesellschaftliche Situation, in der schwankende Löhne und wechselnde Arbeitgeber immer häufiger werden, haben die ABP dazu bewogen, einem Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat zuzustimmen, dies allerdings unter der Bedingung, dass das bisherige Leistungsniveau weiter gehalten wird.

Umstellungskosten vom Leistungs- ins Beitragsprimat: Ein grosser Beitrag der Arbeitnehmenden an die Sanierung

Die meisten Arbeitnehmenden verdienen am Ende ihres Arbeitslebens mehr als am Anfang. Im Leistungsprimat wird bei jeder Lohnerhöhung die Rentenleistung ebenfalls angehoben, was Nachzahlungen zur Folge hat. Die Nachzahlungen führen dazu, dass die Versicherten einen recht grossen Anteil ihrer gesamten Pensionskassenbeiträge erst spät im Verlauf ihres Berufslebens einzahlen.



Will man ein gleich grosses Pensionskassenvermögen ansparen, ohne Nachzahlungen zu leisten, muss man bereits früher höhere Beiträge einzahlen. Beim Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat entsteht nun eine Lücke zwischen den Beiträgen, die man im Leistungsprimat bereits gezahlt hat, und den (höheren) Beiträgen, die man im Beitragsprimat bis zu diesem Zeitpunkt bereits hätte zahlen müssen. Zahlt man nach dem Primatswechsel diese Lücke nach, so muss man bei dieser Nachzahlung auch den Anteil übernehmen, der eigentlich dem Arbeitgeber zugedacht wäre. Der Verzicht auf diese Arbeitgeberanteile ist daher ein Beitrag der Arbeitnehmenden an die Sanierungskosten der BLPK, der sich aber kaum berechnen lässt und daher auch nicht zahlenmässig ausgewiesen werden kann.

Besprochen wurde bereits, dass aufgrund der Unterdeckung der Pensionskasse Beiträge von jüngeren zu älteren Versicherten umgelagert werden. Diese Umlagerung ist nach dem Wechsel ins Beitragsprimat ausgeschlossen. Die heutigen aktiven Versicherten erhalten daher für ihre Pension keine Umlagerungsgelder mehr von zukünftigen Aktiven, sondern müssen diese selbst ansparen. Auch dies ist ein Beitrag der Arbeitnehmenden an die Sanierungskosten der BLPK.

Hinzu kommt, dass der bereits besprochene kollektive Solidaritätsbeitrag (ein Teil der Beiträge der jungen Versicherten wird zu den älteren Angestellten umgelagert) beim Wechsel ins Beitragsprimat mit seinem individuellen Finanzierungsprinzip wegfällt, was ebenfalls als Verzichtsbeitrag der Arbeitnehmenden zu werten ist. Der grösste Beitrag, den die Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit der Umstellung auf das Beitragsprimat an die Sanierung der BLPK leisten,

resultiert jedoch aus der Senkung des technischen Zinssatzes. Eine Senkung des technischen Zinssatzes bedeutet, wie bereits erwähnt, dass man geringere Erwartungen an die Erträge des Pensionskassenvermögens hat. Um bei einem tieferen technischen Zinssatz die Leistungen aufrechterhalten zu können, muss man die Beiträge erhöhen. Beim Verbleib im Leistungsprimat hätte man in diesem Fall auch Nachzahlungen auf die bereits in der Vergangenheit gezahlten Beiträge leisten müssen, und zwar sowohl von Arbeitnehmer- wie auch von Arbeitgeberseite. Beim Wechsel ins Beitragsprimat entfällt diese Nachzahlung für beide Seiten, hat aber auch tiefere Pensionsleistungen zur Folge, was wieder die Arbeitnehmerseite trifft.

Wer während einem Teil seiner aktiven Berufszeit im Leistungsprimat versichert war und nun ins Beitragsprimat wechseln muss, verliert also entweder einen erheblichen Teil der Altersrente oder muss grosse Beiträge nachzahlen. Man redet in diesem Zusammenhang von den Umstellungskosten des Primatswechsels. Da klar ist, dass sich die Arbeitgeberseite ebenfalls an den Sanierungskosten der BLPK beteiligen muss, waren auch die Umstellungskosten kein Grund für die ABP, sich grundsätzlich gegen den Primatswechsel auszusprechen. Die ABP hat jedoch hart und letztlich erfolgreich dahingehend verhandelt, dass eine bleibende Finanzierungsdifferenz zwischen Leistungs- und Beitragsprimat von der Arbeitgeberseite als effektive Beiträge der Arbeitnehmenden an die Sanierungskosten anerkannt werden.

Je jünger man ist, desto eher hat man eine Chance, die Umstellungskosten durch erhöhte Beiträge in seiner restlichen aktiven Zeit zu kompensieren. Wer aber bereits wenige Jahre vor der Pensionierung steht, kann die Umstel-

lungskosten kaum noch selbst finanzieren, wodurch sich eine Besitzstandsregelung aufdrängt. Darüber, wie für ältere aktive Versicherte der Besitzstand gewahrt werden kann, haben Kanton und ABP ebenfalls Verhandlungen geführt.

Der neue Vorsorgeplan des Kantons und wer was bezahlt

Die Eckpunkte des geplanten neuen Vorsorgeplans sind die folgenden:

- Wechsel ins Beitragsprimat, dabei jedoch planmässiger Erhalt des Leistungsniveaus von 60% des versicherten Jahreslohns (ohne Garantie)
- Anhebung des ordentlichen Pensionierungsalters auf 65 Jahre, wobei eine vorzeitige Pensionierung ab 58 Jahren und eine aufgeschobene Pensionierung bis 70 Jahre möglich ist
- Wegfall der Finanzierung der Überbrückungsrente bei vorzeitiger Pensionierung durch die BLPK; bislang wurde bei frühzeitiger Pensionierung auch maximal 75% der maximalen AHV-Rente bis zum Alter 64 von der BLPK übernommen
- Wegfall der Vergünstigungen für die vorzeitige Pensionierung; notabene ohne Übergangsregelung, was eine grössere Welle an frühzeitigen Pensionierungen auslösen könnte und von der ABP daher als unverantwortlich bekämpft wird.
- Teilweise bis vollständige Besitzstandswahrung bei den Renten durch den Arbeitnehmer für Angestellte, deren Alter, vermehrt um 0.4 mal die Dienstjahre beim jetzigen Arbeitgeber, über 50 Jahre beträgt. Wer mindestens 63 Jahre (inkl. 0.4 mal die Dienstjahre) alt ist, erhält eine vollständige Besitzstandswahrung (100%). Dieser Prozentsatz nimmt aber jedes Jahr, um welches die Summe aus Altersjahren

und 0.4 mal die Dienstjahre kleiner ist, um 7.14% ab (als Formel: Arbeitgeber-Beteiligung an den Umstellungskosten = $(\text{Alter} + 0.4 \times \text{Dienstjahre} - 50) \times 7.14\%$; sinkt die Summe aus Alter und $0.4 \times \text{Dienstjahre}$ auf unter 50, gibt es keinerlei Besitzstandswahrung. Die Landratsvorlage enthält dazu detaillierte Auflistungen (S.112) und Beispielrechnungen (S. 165ff.). Den Link zur Landratsvorlage finden Sie auf www.lvb.ch. Zu dieser Regel ist präzisierend festgehalten, dass eine derartige teilweise oder vollständige Besitzstandswahrung nur Arbeitnehmenden mit mindestens drei vollendeten Dienstjahren gewährt wird, und dass Versicherte mit vollendetem 60. Altersjahr und mindestens drei vollendeten Dienstjahren beim Kanton in jedem Fall den vollen Besitzstand erhalten.

- Limitierung des Teuerungsausgleichs auf Renten auf maximal 0.25 % pro Jahr während 40 Jahren, Finanzierung durch den Arbeitgeber.

- Die Leistungen im Risikofall (Tod und Invalidität) hängen neu nur noch vom versicherten Jahreslohn ab und werden nicht mehr bei fehlenden Einkaufsleistungen, Vorbezug für Wohneigentum oder Scheidungsauszahlungen gekürzt. Dies ist eine klare Verbesserung gegenüber der heutigen Situation.

Durch die Übernahme erheblicher Teile der Umstellungskosten des Primatswechsels, den Verzicht auf die AHV-Überbrückungsrente und die Vergünstigungen für die vorzeitige Pensionierung sowie durch die Anhebung des ordentlichen Pensionsalters leisten die aktiven Versicherten bereits bedeutende Beiträge an die Ausfinanzierung und die Wiederherstellung der versicherungstechnischen Äquivalenz (Gleichgewicht zwischen Beiträgen und Leistungen). Der Kanton fordert jedoch zusätzlich, dass während 40 Jahren das Verhältnis bei den Spar- und Risikobeiträgen zwischen Arbeitgeber- und Arbeit-

nehmerbeiträgen an die Pensionskasse von 60:40 auf 50:50 abgeändert werden soll. Zumindest übernimmt der Arbeitgeber weiterhin die Verwaltungskosten.

Zählt man alles zusammen, so stellt man fest, dass der Beitrag der Arbeitnehmenden an die Sanierung der Pensionskasse 44% der Gesamtkosten ausmacht. In dieser Rechnung fehlen aber immer noch die nicht bezifferbaren Anteile der Beitragslücke, die aus der lohnentwicklungsbedingten unterschiedlichen Verteilung der Beitragshöhe in beiden Primatsmodellen resultiert (vgl. erster Abschnitt im Kapitel «Umstellungskosten»). Angesichts der Tatsache, dass hier eine ganze Generation von Staatsangestellten während 40 Jahren in einem Mass mehrbelastet wird, das gerade Angestellte mit tiefem Einkommen vor grosse Probleme stellen wird, erachtet die ABP diese Beteiligung als klar zu hoch. Beharrt der Kanton auf einer Beitragsparität (50:50), so stellt er

nicht nur seinen Anspruch, ein fairer Arbeitgeber zu sein, in Frage, sondern gefährdet auch seine Attraktivität als Arbeitgeber auf dem Stellenmarkt.

Die Forderungen des LVB und der weitere politische Prozess

Die Umsetzung der Reform der BLPK mit den im vorangegangenen Abschnitt genannten Eckdaten ist Inhalt des Entwurfs der Landratsvorlage «Gesetz und Dekret über die Durchführung der beruflichen Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse; Reform der beruflichen Vorsorge für das Personal des Kantons Basel-Landschaft», die nach intensiven Verhandlungen zwischen FKD und ABP am 2. Februar 2012 in die Vernehmlassung geschickt wurde. In seiner Vernehmlassungsantwort fordert der LVB in 3 Punkten substantielle Verbesserungen:

1. Die geplante Verschiebung des Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeitragsverhältnisses von 60:40 zu 50:50 ist angesichts der Gesamtbelastung der Arbeitnehmenden an den Kosten der Sanierung von 44% plus nicht bezifferbarer weiterer Anteile klar zu hoch. Der LVB fordert zusammen mit der ABP, die Verschiebung zuungunsten der Arbeitnehmenden zu halbieren, so dass das Beitragsverhältnis bei 55:45 zu liegen kommt.
2. Die Möglichkeit der Gemeinden, eigene Vorsorgepläne zu beschliessen, welche von jenen des Kantons abweichen, ist für die Lehrkräfte der Primar- und Musikschulen, welche nicht selten in verschiedenen Gemeinden gleichzeitig unterrichten oder den Schulort wechseln, inakzeptabel. Es schafft Ungleichheiten und einen schädlichen Konkurrenzkampf, den wir seit der Abschaffung der Ortszulagen überwunden glaubten. Der LVB

fordert daher, dass auch die in den Gemeinden angestellten Lehrkräfte im Vorsorgewerk des Kantons versichert werden.

3. Der Verzicht auf eine Übergangsregelung beim Wegfall der Unterstützungsbeiträge des Arbeitgebers an die vorzeitige Pensionierung kann dazu führen, dass viele ältere Lehrkräfte sich sehr kurzfristig zu einer vorzeitigen Pensionierung entschliessen werden, obwohl aus pädagogischen Gründen (z.B. Begleitung einer Klasse bis zum Ende ihrer Schulzeit in der entsprechenden Schulstufe) eine Pensionierung z.B. ein Jahr später sinnvoller wäre. Der LVB fordert daher die Schaffung einer Übergangsregelung, welche einen pädagogisch schädlichen und der Schulqualität abträglichen Exodus aus dem Berufsleben verhindert.

Diese drei Forderungen wurden an der Delegierten- und Mitgliederversammlung vom 21. März 2012 von allen anwesenden Mitgliedern bestätigt.

Nach dem Abschluss der Vernehmlassungsfrist am 7. Mai hat nun die Behandlung in der landrätlichen Finanzkommission begonnen. Die Lesungen im Landrat sind für den Herbst 2012 vorgesehen. Etwa im März 2013 wird das Volk über die Vorlage abstimmen. Sofern die Vorlage angenommen wird, kann daraufhin die Umsetzung in der BLPK beginnen, bis Gesetz und Dekret am 01.01.2014 in Kraft treten.

Weitere Informationen

Auf www.lvb.ch finden Sie direkt auf der Startseite einen Hinweis auf eine umfassende Linksammlung, die zu allen relevanten Dokumenten rund um die Reform der BLPK führt.