

## LVB-Informationen

### Die BLPK senkt den technischen Zinssatz und den Umwandlungssatz: Was bedeutet das für Sie?

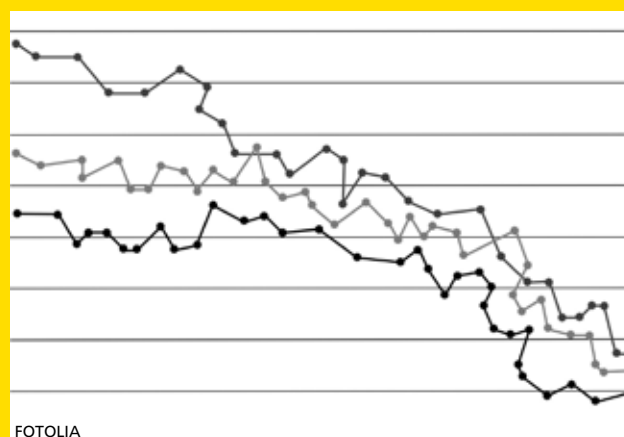
Per 1.1.2018 senkt die Basellandschaftliche Pensionskasse BLPK den technischen Zinssatz von 3% auf 1.75%. Das bedeutet, dass sie zukünftig die Guthaben der pensionierten Versicherten in ihrer Buchhaltung nicht mehr jährlich um 3% erhöht, sondern nur noch um 1.75%.

Grund dafür ist, dass die BLPK im derzeitigen Anlageumfeld keine ausreichend hohe Rendite mehr erwirtschaften kann, um eine Verzinsung der Guthaben der Pensionierten von 3% zu finanzieren. Dies umso mehr, als sie derzeit zusätzlich zu diesen 3% auch noch jährlich 0.5% zurücklegen muss, um für die Zusatzkosten aufzukommen, die aus der Jahr für Jahr steigenden Lebenserwartung der Pensionierten resultieren.

Nun bedeutet dies aber nicht, dass die bereits pensionierten Versicherten in Zukunft weniger Geld bekommen. Die Bundesgesetzgebung garantiert nämlich, dass einmal ausgesprochene Renten nicht nachträglich gekürzt werden können. Damit die Rechnung trotzdem aufgeht, müssen die bei der BLPK angeschlossenen Arbeitgeber, insbesondere also der Kanton und die Gemeinden (selbst in Gemeinden, die ihr Personal nicht bei der BLPK versichern, sind doch die Gemeindelehrkräfte bei der BLPK versichert, der Kanton kommt jedoch für ausserordentliche Kosten auf), so viel Geld einschiessen, dass trotz der gesunkenen Verzinsung die gleiche Geldmenge an Renten ausbezahlt werden kann wie bisher. Allein das kostet den Kanton rund 300 Millionen Franken.

Was wäre passiert, wenn die BLPK diese Senkung des technischen Zinssatzes nicht vorgenommen hätte? Da man weiterhin den Pensionierten jährlich 3% Zins auf ihr Pensionsguthaben hätte gutschreiben und weitere 0.5% für sie hätte zur Seite legen müssen, hätten die Vorsorgewerke dies finanzieren müssen, indem sie den aktiven Versicherten Geld weggenommen hätten. Es hätte sich also in kurzer Zeit eine Unterdeckung eingestellt, die von den Arbeitgebern und deren noch nicht pensionierten Angestellten durch Sanierungsmassnahmen hätten gedeckt werden müssen. Dies wäre auf Dauer keine Lösung gewesen.

Mit dem gesunkenen technischen Zinssatz sollte es nun wieder möglich sein, die Verzinsung der laufenden Ren-



FOTOLIA

ten inkl. der Rücklagen für die steigende Lebenserwartung allein oder zumindest mehrheitlich aus den Guthaben der Pensionierten zu finanzieren. Damit wird es auch wieder einfacher werden, die Guthaben der aktiven Versicherten so zu verzinsen, dass der bei der Reform 2013 geplante Durchschnittszins von 1.5%, der zu einer Beibehaltung des Rentenniveaus bei 60% des letzten Lohns (abzüglich Koordinationsabzug) führen würde, erreicht wird. Dies war in den letzten beiden Jahren (Verzinsungen von 0.875% resp. 0.65%) nicht mehr möglich. Die 0.875% von 2015 führten bereits zu einer Unterdeckung des kantonalen Vorsorgewerks von rund 40 Millionen Franken, welche nur dank der Arbeitgeberbeitragsreserve des Kantons ohne weitere Sanierungsmassnahmen wieder behoben werden konnte.

Die Senkung des technischen Zinssatzes führt, wie erwähnt, dazu, dass die Guthaben der bereits pensionierten Versicherten um insgesamt rund 300 Millionen Franken erhöht werden müssen (daran führt für den Kanton auch kein Weg vorbei, allerdings hat er das dafür notwendige Geld in Form der Arbeitgeberbeitragsreserve bereits reserviert). Da die Renten durch diesen Schritt nicht steigen, muss zukünftig prozentual gesehen ein kleinerer Teil des zum Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Kapitals pro Jahr an die Pensionierten ausbezahlt werden. Dieser prozentuale Anteil heisst Umwandlungssatz. Er liegt heute bei 5.8% und wird nun in den Jahren 2019 bis 2022 in vier Schritten auf 5.0% gesenkt.

Die Senkung des Umwandlungssatzes ist eine direkte Folge der Senkung des technischen Zinssatzes: Werden nämlich die Guthaben der Pensionierten aufgrund der geringeren Verzinsung (technischer Zinssatz) schneller aufgebraucht, kann pro Jahr auch nur ein geringerer Anteil ausbezahlt werden.

Problematisch wird die Senkung des Umwandlungssatzes insbesondere für diejenigen, die noch nicht pensioniert sind, und zwar umso mehr, je näher die Pensionierung rückt. Sie haben im Lauf der Zeit ein Guthaben angespart, das mit dem heute noch geltenden Umwandlungssatz die Rente ermöglichen würde, welche die BLPK den Versicherten jährlich ausweist. Sinkt nun der Umwandlungssatz, so sinkt auch die Rente: Die Reduktion von 5.8% auf 5.0% bedeutet eine Renteneinbusse von nicht weniger als 14%!

Im Gegensatz zu den Pensionierten sind die Renten der noch aktiven Versicherten nicht garantiert. Das heisst, der Kanton ist nicht verpflichtet, die fehlenden Pensionsguthaben einzuschüssen. Wie weit er das doch tut, ist einerseits zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auszuhandeln und muss andererseits politisch mehrheitsfähig sein. Die Abfederungsmassnahmen (früher sprach man von Besitzstandsregelungen), welche verhindern sollen, dass ältere Angestellte bis zu 14% ihrer Rente verlieren, sind nämlich im Pensionskassendekret geregelt, und was in diesem steht, genehmigt der Landrat ohne Zustimmung der Bevölkerung. Einen von der Finanz- und Kirchendirektion FKD und den Arbeitnehmervertretungen ausgehandelten Vorschlag kann er daher annehmen oder ablehnen.

Zumindest Finanzdirektor Anton Lauber hat an der Medienkonferenz vom 6. Januar 2017 signalisiert, dass er der von der BLPK bereitgestellten Option, den Umwandlungssatz lediglich auf 5.4% zu senken und die daraus entstehenden Mehrkosten dem Kanton zu belasten, offen gegenübersteht. Selbst eine Rentensenkung von 7% wäre aber für viele Versicherte nur schwer zu ver-

kraften, und wie weit der Landrat in seiner gegenwärtigen Zusammensetzung einen zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Kompromiss überhaupt tragen würde, ist schwer vorherzusehen.

Der Beschluss der BLPK, den Umwandlungssatz schrittweise zu senken, mildert für sich schon die Auswirkungen auf diejenigen Arbeitnehmenden, die kurz vor der Pensionierung stehen und sonst am härtesten betroffen wären: Wer bis Ende 2018 in Pension geht, muss keine Leistungseinbusse befürchten. Ab dann steigt die Einbusse während vier Jahren um jeweils 3.5% an, beträgt 2019 also 3.5%, 2020 7%, 2021 10.5% und ab 2022 14%. Die Staffelung hat auch zur Folge, dass eine frühzeitige Pensionierung nicht zu einer höheren Altersrente führt.

Je jünger ein Angestellter oder eine Angestellte ist, desto eher kann er oder sie die drohenden Rentenverluste noch durch zukünftige höhere Beitragsleistungen kompensieren. Auch hierzu muss jedoch der Kanton Hand bieten, und zwar sowohl von Seiten der FKD als auch von Seiten des Landrats, denn die Höhe der Beiträge ist ebenfalls im Pensionskassendekret geregelt.

Je nachdem, wie gering oder hoch die Abfederungsmassnahmen ausfallen, kosten sie den Kanton zusätzlich zu den unvermeidlichen Kosten (die durch die nötige Erhöhung der Kapitalien der bereits Pensionierten um 300 Mio. Fr. entstehen) noch einmal zwischen 50 und 300 Mio. Franken. Wo sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb dieser Bandbreite treffen werden, wird sich in den kommenden Verhandlungen zeigen.

Sollte es nicht gelingen, einen akzeptablen Kompromiss zu erzielen oder sollte der Landrat einen solchen Kompromiss ablehnen, wären Kampfmassnahmen unser letztes Druckmittel. Es ist keineswegs abwegig, wenn Sie sich schon jetzt darüber Gedanken machen, bis zu welchem Grad Sie weitere Renteneinbussen in Kauf nehmen würden respektive ab welchem Punkt auch Sie bereit wären, einen allfälligen Arbeitskampf mitzutragen.

## LVB-Informationen

### Revision des Personalgesetzes: Ein echter Thriller im Landrat hinsichtlich des Kündigungsschutzes für Staatsangestellte

Mit 42 gegen 41 Stimmen lehnte es der Landrat am 26. Januar 2017 in erster Lesung ab, die (bislang abschliessende) Aufzählung der Gründe aus dem Personalgesetz zu streichen, welche die Kündigung eines beim Kanton angestellten Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin rechtfertigen – so hatte es die knappe Mehrheit der Personalkommission verlangt. Stattdessen folgte die ebenso knappe Landratsmehrheit dem Vorschlag der Regierung, die Nennung der Gründe beizubehalten, durch das Hinzufügen des Wortes «insbesondere» aber darauf hinzuweisen, dass inskünftig auch andere Gründe eine Kündigung rechtfertigen können sollen.



Gemäss §19 des Personalgesetzes gilt:

- 2 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.
- 3 Wesentliche Gründe liegen vor:
  - a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
  - b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftliche Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;
  - c. wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;
  - d. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat;
  - e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Zwei Wochen später, am 9. Februar 2017, fiel das Ergebnis in zweiter Lesung tatsächlich noch knapper aus: Erst der Stichentscheid des grünen Landratspräsidenten Philipp Schoch nach einem 44:44 im Saal brachte den Ausschlag zugunsten der vom Regierungsrat vorgeschlagenen moderateren Lockerung des Kündigungsrechts – und gegen eine Anpassung desselben an das Obligationenrecht (OR). Umso deutlicher fiel die anschliessende Annahme der gesamten Vorlage aus: Sie lag bei fast 95%. Damit wird es darüber auch keine Volksabstimmung geben.

Dieser Entscheid ist für uns Staatsangestellte von immenser Bedeutung: Buchstabe c. legt nämlich implizit fest, dass eine Kündigung wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten erst dann ausgesprochen werden kann, wenn diese trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen. Genau diese Einschränkung wäre weggefallen, hätte man die Aufzählung der Gründe ganz gestrichen. Dann wären Kündigungen ohne Vorwarnung möglich geworden; ebenso entfallen wäre der Hinweis, wonach *wesentliche* Gründe für eine Kündigung nötig sind.

Hätte der Landrat in zweiter Lesung doch noch auf die «OR-Linie» umgeschwenkt, wäre auch der offene Meinungsaustausch an den Schulen auf dem Prüfstand gestanden. Bereits das Vorliegen unterschiedlicher Meinungen zwischen einer Lehrkraft und der Schulleitung wäre dann ein legaler Kündigungsgrund gewesen.

Auch wenn die in der Arbeitsgemeinschaft ABP zusammengeschlossenen Personalverbände LVB, VPOD, VSG und PVPBL sich schon gegen das Einfügen des Wortes «insbesondere» bei der Aufzählung der möglichen Kündigungsgründe ausgesprochen hatten, darf man nun zumindest von einem sehr wichtigen Teilerfolg reden: Die Gründe a. bis e. sind schon jetzt so umfassend, dass andere wesentliche Gründe kaum mehr denkbar sind. Das Vorliegen eines wesentlichen Grundes bleibt jedoch auch in Zukunft eine notwendige Voraussetzung für eine Kündigung, und weiterhin können Kündigungen wegen anhaltender oder wiederholter Mängel in Leistung oder Verhalten nur dann ausgesprochen werden, wenn zuvor eine schriftliche Verwarnung erfolgt ist. Da auch eine Verwarnung angefochten werden kann, bleibt somit gewährt, dass unrechtmässige Anschuldigungen zurückgewiesen werden können, bevor es zur Kündigung kommt.

Der LVB und die anderen Personalverbände haben sowohl vor der ersten als auch vor der zweiten Lesung

nach Kräften lobbyiert und die Argumente gegen die OR-Lösung auch in der Öffentlichkeit vertreten. In diesem Fall haben diese Anstrengungen zumindest dazu beigetragen, dass ein hart errungener Teilerfolg erreicht werden konnte. Das ist Interessenvertretung, wie sie nur professionell geführte Verbände leisten können.

Aber Vorsicht: Noch immer ist das Kündigungsrecht nach OR für Staatsangestellte nicht gänzlich vom Tisch. Die kantonale Gesetzesinitiative «Für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» der der Wirtschaftskammer nahestehenden «Liga der Baselbieter Steuerzahler» verlangt nämlich ebenfalls die Angleichung des Kündigungsrechts an die Bestimmungen des Obligationenrechts. Gleichzeitig attackiert sie einmal mehr das Lohnmodell der Erfahrungsstufen und will die Saläre des Staatspersonals an die finanzielle Situation des Kantons koppeln. Weitere intensive politische Auseinandersetzungen werden daher unvermeidbar sein.