

Geschäftsstelle

Bankplatz 5
8510 Frauenfeld

Tel. 052 / 720 15 41
Fax. 052 / 720 17 13
personal.thurgau@tg.ch
www.personalthurgau.ch

personalthurgau

Die Personalverbände des Kantons Thurgau

Frauenfeld,

30. April 2012

Departement für Finanzen
und Soziales
Generalsekretariat

Motion von Daniel Wittwer, Walter Marty und Richard Nägeli vom 23. November 2011 „Sicherung der beruflichen Vorsorge für das Staatspersonal und die Lehrkräfte“

Motion von Hanspeter Gantenbein vom 9. November 2011 „Keine Steuergelder mehr für künftige Leistungen der Pensionskasse Thurgau“

Mitbericht

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Bernhard Koch
Sehr geehrter Herr Brunetti

Wir danken Ihnen für die Einladung zum Mitbericht zu den beiden oben genannten Motionen. Gerne nehmen wir dazu Stellung. Weil die Motionen unklar formuliert sind, war eine sehr breite und aufwendige Ausleuchtung des Themas notwendig. Die Verbände möchten daher beliebt machen, dass Motionen, die unklar formuliert sind, zukünftig zur Präzisierung zurückgewiesen werden.

Grundsätzliches

Die Leistungen der pk.tg sind bereits heute eher unterdurchschnittlich. Die Sensibilität der Arbeitnehmenden in Bezug auf die Vorsorge darf nicht unterschätzt werden. Im Zug der demografischen Entwicklung steigt diese sogar noch. Die von den Motionären beabsichtigten Einsparungen für den Gesamthaushalt sind unklar. Der Kanton muss seiner Verantwortung als Arbeitgeber gerecht werden. Die Arbeitsplatzattraktivität darf nicht noch mehr beeinträchtigt werden. Schlechtere Leistungen treffen vor allem Schlechtverdienende empfindlich. Diese haben oft ohnehin schon sehr kleine Rentenleistungen.

Die Ausgestaltung der Pensionskasse wird je länger desto mehr zu einem Wettbewerbsfaktor. Insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Bildung zeichnet sich ein Fachkräftemangel ab. Für Gutverdienende bildet die Pensionskasse ein wichtiges Kriterium zur Stellenauswahl. Eine Verschlechterung der Versicherungsbedingungen ist ein Risiko auf dem Arbeitsmarkt und bewirkt insbesondere Nachteile bei der Selektion von Kaderpersonal.

Die Motionen müssen zudem vor dem Hintergrund der Strukturreform betrachtet werden.

Paritätische Finanzierung – Motion Gantenbein

Die Motion Gantenbein geht davon aus, dass die Leistungen der Pensionskasse paritätisch finanziert werden müssten, bzw. dass das Verhältnis von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen im Kanton Thurgau im Vergleich zu privatrechtlichen Pensionskassen arbeitnehmerfreundlicher ist. Im schweizerischen Durchschnitt beteiligen sich Arbeitgeber jedoch mit rund 60% an den Prämien, während die Arbeitgeber bei der pk.tg rund 56% übernehmen. Eine weitere Verschlechterung dieses Verhältnisses wird abgelehnt.

Die bestehende Finanzierungsregelung soll bestehen bleiben.

Finanzierung Rentenanpassung**Motion Gantenbein, Motion Wittwer/Marty/Nägeli**

Die Renten wurden seit Bestehen der pk.tg nur zu einem Drittel an die Teuerung angepasst. Sie werden durch die Arbeitgeber finanziert, solange die pk.tg nicht nachhaltig eine Überdeckung aufweist. Der Pensioniertenverband befürchtet, dass es noch weniger Rentenanpassungen geben wird, wenn diese alleine durch die Pensionskasse finanziert werden müssten. Andererseits können Rentenanpassungen durch den Arbeitgeber den Spielraum für Lohnerhöhungen bei den Aktivversicherten einschränken. Die gegenwärtige Lösung berücksichtigt die verschiedenen Interessen.

Werden die Renten nur noch durch die Kasse finanziert, entlässt der Kanton seine ehemaligen Arbeitnehmenden endgültig aus seiner Verantwortung. Die Möglichkeit der Rentenanpassung ist ein wichtiger Attraktivitätsfaktor der pk.tg. In der Motion ist nicht deklariert, wie diese zusätzliche Belastung finanziert werden soll. Die Pensionskasse soll nicht Lasten aus der Vergangenheit übernehmen müssen. Zum Schutz der Renten muss die Regelung weiterhin bestehen bleiben.

Die bestehende ausgewogene Regelung hat sich bewährt und soll so belassen werden.

Ersatz der Staatsgarantie durch eine paritätische Regelung bei Unterdeckung**Motion Gantenbein, Motion Wittwer/Marty/Nägeli**

Bei einer teilkapitalisierten Pensionskasse ist die Staatsgarantie zwingend. Bei der gegenwärtigen Situation der Unterdeckung kann die Staatsgarantie nicht aufgehoben werden. Eine Vollkapitalisierung der pk.tg als Voraussetzung der Aufhebung der Staatsgarantie würde Sanierungsmassnahmen in der Höhe von rund 400 Millionen Franken bedingen.

Bei einer Vollkapitalisierung der pk.tg mit Aufhebung der Staatsgarantie wird der PK-Kommission per Gesetz eine hohe Entscheidungsautonomie zugeordnet, die Einflussnahme von Regierung und Parlament ist stark eingeschränkt.

Der Begriff Staatsgarantie hat einen starken psychologischen Effekt, der sich auch positiv auf die Rekrutierung auswirkt. Als Signal für die Arbeitnehmenden muss die Staatsgarantie erhalten bleiben. Aus Sicht der Arbeitnehmenden würde die Aufhebung der Staatsgarantie bedeuten, dass sie das unternehmerische Risiko der Pensionskasse zur Hälfte mittragen müssen, obwohl sie auf die betriebswirtschaftlichen Geschehnisse wenig Einfluss haben.

Bei der Fusion beider Kassen hat der Kanton die Unterdeckung der damaligen Pensionskasse für das Thurgauische Staatspersonal (SPK) zwar ausgeglichen, hatte aber vorher jahrelang von diesem Defizit profitiert. Hätte der Kanton seine Pflichten jederzeit erfüllt und nicht jahrelang von den Vorteilen öffentlich-rechtlicher Pensionskassen profitiert, würde die pk.tg heute besser dastehen. Es ist deshalb nicht einzusehen, dass infolge der negativen Entwicklungen auf den Finanzmärkten die pk.tg die Altlasten des Kantons vollumfänglich tragen soll.

In der aktuellen Verordnung (GRV) soll die Staatsgarantie erlöschen, sobald die pk.tg. drei Jahre hintereinander einen Deckungsgrad $> 115\%$ aufweist. Allerdings müssen dann trotzdem die Wertschwankungsreserven in genügender Grösse vorhanden sein.

Die bisherige Lösung ist ausgewogen und soll beibehalten werden.

Aufhebung des Leistungsziels für Altersrenten Motion Wittwer/Marty/Nägeli

Gemäss geändertem Bundesgesetz über die Finanzierung öffentlich-rechtlicher Kassen ist festgehalten, dass ab dem 1.1.2014 entweder die Finanzierung oder das Leistungsziel definiert werden muss. Festhalten am Leistungsziel macht bei einer Beitragsprimatkasse nur Sinn, wenn es auch finanziert werden kann. Eine Aufhebung des Leistungsziels darf keine Leistungskürzungen zur Folge haben.

Bei einer Aufhebung des Leistungsziels braucht es weiterhin die Möglichkeit und klare Richtlinien für das „Einkaufen“, z.B. bei einem Karrieresprung, nach einer Scheidung oder wenn jemand zeitweise nur teilzeitlich oder gar nicht erwerbstätig war.

Zur Führung einer Pensionskasse gehört eine klare Zielsetzung. Diese ist auch Bestandteil der Unternehmenskultur und der Verantwortung gegenüber dem Personal. Sparpläne etc. sollen sich weiterhin an diesem Grundgedanken orientieren. Das Leistungsziel ist als Richtgrösse für den Arbeitnehmenden wichtig.

Es ist sinnvoller, wenn die Finanzierung genügend geregelt wird. Trotzdem soll das Leistungsziel von 50% der beitragspflichtigen Besoldung weiterhin als Richtgrösse erhalten bleiben.

**Festlegen eines maximalen Beitragssatzes für Risiko und Sparversicherung
Motion Wittwer/Marty/Nägeli**

Der Risikobeitrag deckt bei der pk.tg nebst den Risiken Tod und Invalidität der aktiv Versicherten auch die Zusatzrente und die Verwaltungskosten. Der Überschuss dient gemäss Reglement versicherungstechnischen Massnahmen. Bei einer langfristigen Planung muss auch ein möglicher schlechterer Risikoverlauf berücksichtigt werden.

Der Sparbeitrag ist aktuell schon auf einen Satz von je 5-10% festgelegt. Eine Reduktion auf total 10% Beiträge zur Sparversicherung kann ja wohl nicht gemeint sein. Eine solche Reduktion wäre klar abzulehnen.

Die Festlegung von Maximalsätzen durch das Parlament darf den Handlungsspielraum zur Finanzierung und Sicherung der Rentenleistungen nicht einschränken.

Die Regelung der Risiko- und Sparbeiträge soll nicht geändert werden.

**Beginn des Sparplanes mit 25 Jahren
Motion Wittwer/Marty/Nägeli**

Eine Erhöhung des Sparbeginns ohne Anpassung des Sparplans führt zu schlechteren Leistungen oder zu einer Erhöhung des Rücktrittsalters. Der flexible Altersrücktritt ist weniger möglich, weil das Rentenziel nicht erreicht werden kann.

Soll trotz späterem Sparbeginn das bisherige Rentenziel noch erreicht werden können, müssen die Beiträge auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite erhöht werden. Für Polizistinnen und Polizisten wären die Auswirkungen noch deutlicher spürbar. In allen Fällen verliert der Kanton als Arbeitgeber an Attraktivität.

Es ist sinnvoll, bereits in jungen Jahren zu sparen, wenn die Verpflichtungen noch nicht so gross sind.

Der Beginn des Sparplans soll bei Alter 23 bleiben. An der Standardkarriere von 40 Jahren, Alter 23 bis 63, soll festgehalten werden.

Die Arbeitnehmerseite hat erst kürzlich der Senkung des Umwandlungssatzes und der Erhöhung der Beiträge zugestimmt. Das sollte vorerst genügen. Die Entwicklung der Finanzmärkte hat wohl Einfluss auf die Pensionskasse, darf aber nicht dazu führen, dass der Kanton die Verantwortung einfach abgibt.

Freundliche Grüsse

personalthurgau

Ruedi Tschudi
Vizepräsident

Mette Baumgartner
Geschäftsführerin