

An die
Regierung des Fürstentums
Liechtenstein
Herrn Regierungschef
Otmar Hasler
9490 Vaduz

Vaduz, 22. Dezember 2006

Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Pensionsversicherung für das Staatspersonal (Pensionsversicherungsgesetz; PVG) und des Beschwerdekommmissionsgesetzes

Sehr geehrter Herr Regierungschef
Sehr geehrte Regierungsmitglieder

Mit Schreiben vom 04. Oktober 2006 haben Sie uns die Möglichkeit gegeben, zum gegenständlichen Vernehmlassungsbericht Stellung zu nehmen. Gerne nehmen wir diese Möglichkeit wahr und bedanken uns gleichzeitig dafür.

1. Allgemeine Anmerkungen

Der vorliegende Vernehmlassungsbericht muss zwangsläufig von zwei Seiten aus betrachtet werden. Die eine Seite ist die des Arbeitgebers, dessen zu erbringenden Leistungen künftig dank der wegfallenden Staatsgarantie nach oben beschränkt und daher auch besser kalkulierbar sind.

Die andere Seite ist diejenige der Arbeitnehmer, welche nebst dem bevorstehenden Leistungsabbau, das Risiko der Finanzierbarkeit selber tragen müssen. Als Personalverband öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins werden wir unsere Stellungnahme aus Sicht der Arbeitnehmer verfassen. Die grössten Änderungen aus unserer Sicht, welche zu einer Schlechterstellung der Arbeitnehmer führen, sind wie folgt:

Art. 2: Kürzung der Versicherungsleistung von 100% (alt) auf 90% (neu)

Eine Überversicherung ist unseres Erachtens erst bei mehr als 100% gegeben. Die Begründung der nicht mehr vorhandenen Abzüge (AHV, ALV, PK) wird relativiert, wenn man vor allem bei IV-Bezügern die erhöhten Lebensaufwendungen berücksichtigt, bedingt durch notwendige Ausgaben für Wohnen etc.. Hier müssten dringend die Fälle individuell beurteilt werden und gegebenenfalls benötigte Kostenanteile ausgerichtet werden als Ersatz für die geplante Leistungskürzung.

Art. 3 Abs. 2f und 3: Nicht zu versichernde Dienstnehmer

Hier werden Teilzeitkräfte klar gegenüber Vollzeitangestellten benachteiligt. Die Frage stellt sich, wie mit Teilzeitkräften umgegangen werden, die verschiedene Arbeitgeber aufweisen und dadurch überall durch das Raster der „halben vollen Jahresrente AHV“ fallen. Es gibt keinen Verweis, dass bei Teilzeitkräften dieses Kriterium im selben Prozentsatz herabgesetzt wird.

Eine freiwillige Versicherungsmöglichkeit wie in Art. 3 Abs. 3 umschrieben, ist unzureichend. Der Dienstgeber muss verpflichtet werden, den Dienstnehmer auf dessen Ersuchen hin zu versichern. Eine freiwillige Zustimmung des Dienstgebers für erhöhte Arbeitgeberabzüge ist nicht so einfach zu erlangen, wie diese Vernehmlassung selber schon beweist, deren Ziel es ist, die Arbeitgeberbeiträge zu reduzieren.

Art. 4b: Wahl Leistungs- und Beitragsprimat

Die Wahlmöglichkeit der angeschlossenen Betriebe zwischen Leistungs- und Beitragsprimat birgt die Gefahr, dass Betriebe, die beide Primat anbieten, für ihre Mitarbeiter je nach möglichem Karriereverlauf selektiv auswählen. Mitarbeiter Ende Lohnkarriere oder kurz davor werden eher im Beitragsprimat untergebracht; Mitarbeiter mit voraussichtlich guter Lohnentwicklung oder Karrieremöglichkeit im Leistungsprimat. Dadurch wird die Kasse für das Leistungsprimat ausgenützt, da das Leistungsprimat unter anderem auch von den unterschiedlichen Lohnentwicklungen der Mitglieder lebt (Solidaritätsprinzip). Es muss gewährleistet sein, dass für angeschlossene Betriebe,

die sowohl Leistungs- als auch Beitragsprimat anbieten, diese Selektion unterbunden wird (Kontrolle der Lohnsummenentwicklung in beiden Primaten).

Art. 14d: Finanzierungsgarantie Land (Artikel ersatzlos gestrichen)

Diese bis anhin geltende begrenzte Finanzierungsgarantie bildet eigentlich das Rückgrad eines Leistungsprimates. Die grundlegende Idee des Leistungsprimates ist die garantierte Kaufkraft in der Pension (%-Satz der letzten Besoldung). Dafür verzichtet der Arbeitnehmer auf einen möglichen Anteil am Ertrag bei einem überdurchschnittlichen Börsenverlauf während seiner Versicherungszeit. Neu wird das Risiko, dass die Pensionskassengelder nicht ausreichen (Vollfinanzierung) vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer übertragen, also die Kaufkraftgarantie ist nicht mehr gegeben. Andererseits profitiert der Arbeitgeber von einer guten Börsenentwicklung durch reduzierte Arbeitgeberbeiträge.

Zusammengefasst hat neu der Arbeitgeber eine Risikobegrenzung nach oben (max. 10.5% Beiträge) und eine Beteiligung an Börsengewinnen (geringere Arbeitgeberbeiträge bei Überdeckung). Hingegen trägt neu der Arbeitnehmer das Risiko für schlechte Börsenjahre (fehlende Staatsgarantie), aber eine Gewinnbeteiligung bei guten Börsenjahren (Erhöhung eines PK-Leistungssatzes ist nicht vorgesehen) fehlt.

Art. 18 Abs. 1 & Art. 19 Abs. 1: Bandbreitenmodell für Versicherungsbeiträge

Neu werden die Dienstnehmer an den Sonderbeiträgen im Rahmen des Bandbreitenmodells beteiligt. Dies ist eine Beitragsumlagerung zugunsten des Arbeitgebers, resp. Zu ungunsten des Arbeitnehmers, was höhere Lohnabzüge zur Folge haben kann.

Art. 19 Abs. 1b: Beitragsbeschränkung auf maximal 10.5% für den Arbeitgeber

Der Wegfall der Staatsgarantie, verbunden mit der Beitragsbeschränkung von 10.5% für den Arbeitgeber, rüttelt an dem Grundprinzip des Leistungsprimats, der garantierten Kaufkraft. Unseres Erachtens müsste diese Beitragsbeschränkung von 10.5% auf mindestens 18% ausgeweitet werden, um das Risiko eines drohenden Leistungsabbaues zu Lasten des Arbeitnehmers bei schlechter Börsenentwicklung weiter zu minimieren. Neu werden die Dienstnehmer an den Sonderbeiträgen im Rahmen des Bandbreitenmodells beteiligt. Dies ist eine Beitragsumlagerung zugunsten des Arbeitgebers, rsp. ungunsten des Arbeitnehmers (gegebenenfalls höhere Lohnabzüge).

Art. 18 Abs. 5 & Art. 23: 0.5%-Verwendung des Vollbeitrags des Arbeitnehmers an den laufenden Renten

Beim Pensionskassaabzug des Versicherten wird nach dem Umlageverfahren 0.5% für die Teuerungszulagen der laufenden Pensionen verwendet. Dies ist ein Pflichtabzug. Darum ist es unklar, wieso es gemäss Art. 23 dem Stiftungsrat in einer Kannbestimmung überlassen wird, ob diese Beiträge überhaupt für die Teuerungszulagen verwendet werden oder nicht. Es stellt sich die Frage, ob dieser Abzug daher nicht zweckentfremdet für Beitragsdefizite verwendet werden wird. Unseres Erachtens müsste der Arbeitnehmerabzug um die 0.5% reduziert werden, falls dieser Abzug nicht für Teuerungszulagen benötigt wird.

Art. 21: Versicherte Besoldung neu mit Koordinationsabzug

In den Rechnungsbeispielen der Pensionskasse wird von einem Koordinationsabzug von CHF 13'260.—ausgegangen. Bisher war die Jahresbesoldung ohne Gratifikation versichert. Diese Praxisänderung hat zur Folge, dass die versicherte Besoldung für alle Dienstnehmer mit einem Monatsbruttoerwerb unter CHF 13'260.—sinkt, für alle Arbeitnehmer über CHF 13'260.—automatisch steigt. Folgende Fragen sind dabei für uns ungeklärt:

- Gilt eine Besitzstandswahrung für Monatslöhner unter CHF 13'260.—und wenn ja, ist diese Besitzstandswahrung auch indexiert?

- Werden Monatslöhner über CHF 13'260.—in die Pflicht genommen und müssen diese die durch diese Praxisänderung automatisch erhöhte Jahresbesoldung nachfinanzieren?
- Wird dieser Koordinationsabzug im Verhältnis zum Anstellungsgrad gerechnet, da sonst Teilzeitmitarbeiter benachteiligt wären?

Art. 22: Deckungskapital unter Berücksichtigung versicherungstechnischer Reserven

Bei einem teilweise möglichen Wechsel der Versicherungsnehmer vom Leistungs- zum Beitragsprimat muss eigentlich im Vorfeld Klarheit darüber bestehen, ob die versicherungstechnischen Reserven – v.a. die Wertschwankungsreserven zum Zeitpunkt des Wechsels genügend sind, um eine Ausgliederung zu 100% zu gewährleisten. Unseres Erachtens ist die Frage nicht geklärt, ob die notwendigen Reserven bei der derzeit gefahrenen Anlagestrategie vorhanden sind. Falls nicht, stellt sich die Frage, wieso die Arbeitgeber nicht ihrer bisherigen Leistungsgarantie nachgekommen sind. Bevor eine so grundlegende Revision des Pensionsversicherungsgesetzes durchgeführt wird, müsste eine Ausfinanzierung im Hinblick auf das künftige Fehlen einer Leistungsgarantie zwingend vor der Gesetzesänderung stattfinden.

Art. 30, Abs. b: Erhöhung der Kürzungssätze bei Frühpensionierung

Es wird davon ausgegangen, dass die Kürzungssätze bei vorzeitigem Ruhestand erhöht werden. Leider kann diese Kürzung wegen Fehlen des Vorsorgereglements nicht abschliessend beurteilt werden.

Bei den Beiträgen im Leistungsprimat geht man davon aus, dass der Arbeitnehmer für jüngere Mitarbeiter weniger Beiträge zahlen muss als für ältere Mitarbeiter. Hier fehlt uns der Solidaritätsgedanke, aber vor allem erachten wir es als sozial nicht sinnvoll, wenn bei der Anstellung von älteren Bewerbern der Arbeitgeber zusätzlich mehr Pensionskassabeiträge aufbringen muss. Dadurch wird zusätzlich unter anderem der Wiedereinstieg von Frauen nach der „Babypause“ wie auch Stellenwechsel von älteren Angestellten erschwert. Auch hier zählt das Argument nicht, dass öffentliche Betriebe nicht auf diesen Kostenfaktor achten (sozialer Gedanke), da sonst diese geplante Änderung der Pensionskasse, die reduzierte / begrenzte Arbeitgeberbeiträge zum Ziel hat, gar kein Thema geworden wäre.

Vorsorgereglement

Viele grundlegende offene Fragen konnten nicht beantwortet werden, da immer wieder auf das Vorsorgereglement verwiesen wird, das jedoch im Vernehmlassungszeitraum noch nicht vorlag, sowie essentielle Inhalte über Leistungen können nicht nachgeprüft bzw. beurteilt werden. Es erscheint uns wichtig, dass auch in der Ausarbeitung dieses Reglements der Personalverband öffentlicher Verwaltungen Liechtenstein als Arbeitnehmervertreter mit einbezogen wird.

Mindestverzinsung im Beitragsprimat

Im Gegensatz zu der Schweiz fehlt in Liechtenstein eine gesetzlich verankerte Mindestverzinsung. Diese muss jedoch vorgeschrieben werden, damit im Beitragsprimat der Versicherungsnehmer nicht dem Stiftungsrat ausgeliefert ist.

Zusammenfassung

Aus der Sicht des Personalverbandes bringt die geplante Änderung in der Pensionskasse für das Staatspersonal grösstenteils nur Nachteile für den Versicherungsnehmer. Es muss hier von einem massiven Leistungsabbau vor allem bei den unteren wie mittleren Einkommensklassen ausgegangen werden bei gleich bleibenden wenn nicht sogar höheren Beiträgen des Angestellten. Dem gegenüber begrenzt der Arbeitgeber seine Leistungspflicht. Die bisherigen Leistungen der Pensionskasse, vor allem im Vergleich zum Dienstleistungssektor sind im mittleren, im Vergleich zum Bankensektor sogar im unteren Bereich. Eine Änderung aus diesem Blickwinkel ist nicht angebracht. Zudem hat der Staat als soziale Institution Vorbildfunktion. Wenn der Staat sich aus dieser Verantwortung aus Kostengründen ausklinkt, wird es nicht lange dauern, bis sich auch Privatbetriebe immer mehr am unteren Leistungsminimum orientieren werden.

Es stellt sich die berechtigte Frage, ob die öffentliche Hand als Arbeitgeber immer mehr unattraktiv wird gegenüber der Privatwirtschaft. Der Werbeslogan mit „sichere Arbeitsstelle bei guten Sozialleistungen“ gehört immer mehr der Vergangenheit an. Fehlen jedoch diese Anreize, muss mit höheren Bruttolöhnen anstatt Sozialleistungen Arbeitnehmer gesucht werden. Folglich sind die erhofften Einsparungen nur kurzfristig

und müssen mit Lohnanpassungen ausgeglichen werden. Der soziale Gedanke bleibt auf der Strecke.

Der Personalverband öffentlicher Verwaltungen lehnt daher die geplanten Änderungen gemäss dieser Vernehmlassung ab und erhofft sich eine Überprüfung der angesprochenen Punkte sowie vorhergehende umfassende Beantwortung der offenen Fragen.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Ausführungen einen diversifizierten Blickwinkel aufzuzeigen und stehen für Rückfragen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen, Ihre Mitglieder des Vorstandes des PVL im Auftrag der Mitglieder/innen.

Stellvertretend für den Vorstand, der Präsident:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'T. Klaus', is written over a horizontal line. Below the line, the name 'Thomas Klaus' is printed in a black, sans-serif font.