



Kantonsrat

Sitzung vom: 23. Juni 2015, vormittags

Protokoll-Nr. 246

Nr. 246

Motion Müller Guido namens der SVP-Fraktion über die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters auf 65 Jahre (Anpassung Versicherungsplan) (M 579). Ablehnung

Guido Müller begründet die am 9. September 2014 eröffnete Motion über die Änderung des Gesetzes über die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters auf 65 Jahre (Anpassung Versicherungsplan). Entgegen dem Antrag des Regierungsrates halte er an seiner Motion fest.

Im Namen des Regierungsrates lehnt Finanzdirektor Marcel Schwerzmann die Motion ab. Die schriftliche Begründung lautet wie folgt:

"1 Allgemeine Ausführungen

1.1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen gemäss Personalgesetz

Gemäss § 22 Absatz 1 des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, PG; SRL Nr. 51) endet das Arbeitsverhältnis aus Altersgründen mit der Erfüllung des 65. Altersjahres des oder der Angestellten. Eine frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen ist entweder auf Verlangen des Angestellten oder der Angestellten ab Vollendung des 58. Altersjahres möglich oder auf Verlangen des Arbeitgebers ab Vollendung des 63. Altersjahres, sofern überwiegende betriebliche Gründe gegeben sind (vgl. § 22 Abs. 2 PG).

In der kantonalen Verwaltung und den Volksschulen des Kantons Luzern wurden in den Jahren 2009 bis 2013 gut 850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pensioniert. Die Pensionierungen liegen grösstenteils zwischen 62 und 65 Jahren, wobei der Mittelwert bei 63,1 Jahren liegt. Gesamtschweizerisch beträgt das Durchschnittsalter bei der Pensionierung rund 63 Jahre.

1.2 Rentenalter gemäss Reglement der Luzerner Pensionskasse

Anspruch auf eine Altersrente der Luzerner Pensionskasse (LUPK) besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühestens nach Vollendung des 58. Altersjahres und spätestens nach Vollendung des 65. Altersjahres, wobei der Rentenbezug bei Weiterarbeit nach Vollendung des 65. Altersjahres längstens bis zur Vollendung des 70. Altersjahres aufgeschoben werden kann.

Festlegung des Leistungsziels der LUPK

- Beim Systemwechsel in der beruflichen Vorsorge des Kantons Luzern vom Leistungszum Beitragsprimat per 1. Januar 1990 wurde das Leistungsziel mit 52 Prozent der versicherten Besoldung im Alter 63,5 festgesetzt. Dieses Leistungsziel entsprach weitgehend demjenigen aus dem Leistungsprimat, jedoch mit dem entscheidenden Unterschied, dass die Rentenhöhe seither nicht mehr auf der letzten versicherten Besoldung berechnet wird, sondern auf einer modellmässigen Karriere basiert.
- Auf den 1. Januar 2000 wurde die Definition des Leistungsziels auf 50 Prozent der versicherten Besoldung im Alter 62 geändert, was aber grundsätzlich keine materiellen Änderungen zur Folge hatte, sondern lediglich der einfacheren Verständlichkeit diente.

- Mit der Senkung des Umwandlungssatzes per 1. Januar 2010 wurde das Leistungsziel von 50 Prozent der versicherten Besoldung im Alter 62 auf 50 Prozent im Alter 63 festgesetzt und das Rentenalter somit um ein Jahr erhöht.

Zur Festsetzung des Leistungsziels ist Folgendes festzuhalten:

- Das seit 1990 mit dem Übergang zum Beitragsprimat festgesetzte Leistungsziel der LUPK basiert auf einer modellmässig berechneten Karriere. Diese Modellrechnung geht von einer flachen Lohnentwicklung im Lauf der Berufskarriere aus, welche nicht unterbrochen wird. Das hat zur Folge, dass Angestellte, die keine modellmässige Karriere durchlaufen (z. B. Berufseinstieg erfolgt verspätet wegen langer Ausbildung, Unterbrüche wegen Mutterschaft oder Weiterbildung, steilere Lohnentwicklung aufgrund von Beförderungen), das modellmässig berechnete Leistungsziel von 50 Prozent der versicherten Besoldung im Alter 63 nicht erreichen. Einen negativen Einfluss auf das zu erwartende Rentenziel hatte auch die tiefe Verzinsung des Alterskapitals. All diese Faktoren führen dazu, dass heute viele Angestellte das modellmässige Rentenziel in der Regel nicht erreichen.
- Das im Reglement der Luzerner Pensionskasse vom 12. Dezember 2013 (LUPK-Reglement) unter den Begriffen ausgewiesene Rentenalter von 63 Jahren hat keine direkte Bedeutung für die Berechnung der Altersrenten, sondern das Rentenalter ergibt sich aus der Festsetzung des Leistungsziels (vgl. Art. 1.1.m LUPK-Reglement).
- Die Altersrenten werden je nach Pensionsalter mit einem anderen Umwandlungssatz berechnet (vgl. Art. 26.2 LUPK-Reglement), das heisst, die Höhe der Rente hängt vom Rücktrittsalter ab. Dabei liegt der Umwandlungssatz bereits heute deutlich unter dem gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG; SR 831.40) zur Berechnung der gesetzlichen Mindestleistungen noch immer gültigen Umwandlungssatz von 6,8 Prozent.

2 Änderung des Personalgesetzes per 1. Januar 2014

Mit Beschluss zur Änderung des Personalgesetzes betreffend die Luzerner Pensionskasse vom 9. September 2013 legte Ihr Rat die Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der beruflichen Vorsorge für die Angestellten der kantonalen Verwaltung sowie die angeschlossenen Arbeitgeber fest (vgl. § 63a Abs. 1 PG). Demnach entsprechen die Arbeitgeberbeiträge (ohne Sanierungsbeiträge) im Basisplan höchstens 11,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten und mindestens 55 beziehungsweise höchstens 60 Prozent der Gesamtbeiträge. Innerhalb dieser Eckwerte kann der Vorstand der LUPK die Vorsorgeleistungen - insbesondere auch den Umwandlungssatz - in eigener Kompetenz festlegen. Diese Änderungen sind erst am 1. Januar 2014 in Kraft getreten und sie sollen nun vorerst ihre Wirkung entfalten können.

Heute liegt der Arbeitgeberbeitrag zur Finanzierung der beruflichen Vorsorge bei 10,2 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme und das Verhältnis der Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt zurzeit über alle versicherten Angestellten betrachtet bei einem Beitragsverhältnis von 56,5 zu 43,5 Prozent. Die Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge liegen also klar innerhalb der von Ihrem Rat mit der Änderung des Personalgesetzes per 1. Januar 2014 festgesetzten Eckwerte.

3 Erhöhung des Rentenalters

Bereits in den Erläuterungen in der Botschaft B 68 führten wir jedoch aus, dass die Umwandlungssätze aufgrund der Altersstruktur der Versicherten der LUPK in absehbarer Zeit gesenkt werden müssen, damit diese dem technischen Zinssatz von heute 3 Prozent entsprechen (vgl. Botschaft B 68, S. 19). Die in nächster Zeit bevorstehende unumgängliche Anpassung der Umwandlungssätze wird dazu führen, dass die bei der LUPK versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern - bei gleichbleibenden Beiträgen - das Leistungsziel nicht wie bisher im Alter 63, sondern voraussichtlich erst im Alter von ungefähr 64,5 Jahren erreichen

werden. Innerhalb der von Ihrem Rat im Personalgesetz festgelegten Eckwerte, die bewusst die Kosten der Arbeitgeber limitieren, kann der Vorstand der LUPK entsprechende Entscheidungen fällen.

4 Personalpolitische Ziele

Um den Herausforderungen der demografischen Entwicklung zu begegnen, geht es nicht nur darum, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsprozess zu halten. Vielmehr gilt es, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und diese auch zu halten. Dabei hat es sich gezeigt, dass für Mitarbeitende (insbesondere für Fachkräfte und Kadermitarbeitende) unter anderem auch die Leistungen der Pensionskasse einen wichtigen Entscheidungsfaktor darstellen. Die Leistungen der LUPK liegen bereits heute schon leicht unter dem Durchschnitt. Mit der Umsetzung der Forderung der Motion würden die Leistungen der LUPK übermässig herabgesetzt. Dies würde sich negativ auf den Kanton Luzern als Arbeitgeber auswirken und den kurzfristig möglicherweise erzielten Spareffekt wieder aufheben. Damit der Kanton als Arbeitgeber effizient arbeiten kann, braucht er Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die motiviert bis zur Erreichung des Rentenalters arbeiten und nicht solche, die nur aus finanziellen Gründen länger arbeiten.

5 Schlussfolgerung

Das modellmässig anvisierte Leistungsziel von 50 Prozent der versicherten Besoldung im Alter 63 wird heute in der Regel nicht erreicht. Eine zusätzliche Herabsetzung der Leistungen der LUPK würde die Attraktivität des Kantons Luzern als Arbeitgeber negativ beeinflussen.

Der Kantonsrat hat die Eckwerte der Finanzierung der LUPK im Personalgesetz neu festgeschrieben und per 1. Januar 2014 in Kraft gesetzt. Die Umsetzung der Forderungen der Motion würde bedingen, dass diese neue Regelung bereits wieder geändert werden müsste.

Die bevorstehende unumgängliche Anpassung der Umwandlungssätze wird bei der LUPK dazu führen, dass die Versicherten bei gleichbleibenden Beiträgen die Altersrente, die sie bisher im Alter 63 erreichen, voraussichtlich erst im Alter von circa 64,5 Jahren erreichen werden. Damit wird das Anliegen der Motion bereits weitgehend erfüllt sein. Eine zusätzliche Reduktion der Beiträge würde für die Versicherten hingegen zu einer noch weiter gehenden Leistungseinbusse führen.

Aus den genannten Gründen beantragen wir Ihnen, die Motion abzulehnen."

Das Ratsmitglied Irene Keller befindet sich bei der Beratung dieser Motion im Ausstand.

Guido Müller hält fest, dass der Rat im letzten Herbst eine Motion von Angela Pfäffli, die eine mögliche Verlängerung des Anstellungsverhältnisses über das Pensionsalter hinaus verlange, überwiesen habe. Alle seien sich somit bewusst, dass man in Zukunft auf Angestellte angewiesen sei, die bereit seien, über das Pensionsalter hinaus beruflich tätig zu sein. Entstehende Vakanzen sollen künftig nicht einfach mehr durch Zuwanderung besetzt werden. Es würde auch bald salonfähig sein, ein höheres allgemeines Rentenalter zu fordern. In der Verwaltung des Kantons Luzern aber liege das Pensionsalter mit 63,1 Jahren rund zwei Jahre unter dem ordentlichen Pensionsalter. Man leiste es sich, durch Steuergelder zu finanzieren, dass früher pensioniert werden könne. Das Angebot werde sehr aktiv genutzt. Er verstehe die Arbeitnehmer, die diese Luxusvariante nützen würden. Der sorgsame Umgang mit den Finanzen solle die Regierung aber verpflichten, die Praxis zu überdenken. Eine Anpassung sei für die SVP-Fraktion naheliegend und es sei unverständlich, dass dies die Regierung anders sehe. Das Reglement der Pensionskasse müsse geändert werden. Die grosse Masse der Steuerzahler, die von einem solchen Privileg nicht profitieren würden, hätte kein Verständnis dafür. Es müsse ein klares Signal gesetzt werden und die Ungerechtigkeit besei-

tigt werden. Es müsse haushälterisch mit den Steuergeldern umgegangen werden. Man müsse sich am Pensionsalter 65 ausrichten.

Angela Pfäffli sagt, dass eine Anpassung des Pensionsalters an die demografische Entwicklung nachvollziehbar und berechtigt sei. Ihre Motion für die Flexibilisierung des Pensionsalters ziele ebenfalls darauf ab. Aus der Antwort der Regierung sei zu lesen, dass der ursprüngliche Versicherungsplan nicht mehr den heutigen Gegebenheiten entspreche. Zur Erreichung des Sparziels müsse das Rentenalter bei 65 Jahren liegen. Es seien in den letzten Jahren bereits verschiedene Anpassungen von Parametern erfolgt. Beispielsweise sei auch der Umwandlungssatz verändert worden. Das Anliegen der Motion sei deshalb grundsätzlich bereits erfüllt. Das Sparziel sei auf 65 Jahre erhöht worden. Zudem sei auf nationaler Ebene eine Rentenrevision geplant, die entsprechende Auswirkungen hätte. Für die FDP-Fraktion sei klar, dass die Leistungen der Pensionskasse einen Teil der Anstellungsbedingungen seien. Man sehe trotz Sparpotential keinen Anlass, diese Anstellungsbedingungen zum heutigen Zeitpunkt zu ändern. Der Antrag der Regierung werde deshalb unterstützt und die Motion von Guido Müller abgelehnt.

Giorgio Pardini bedankt sich für die Antwort der Regierung. Die bundesrätliche Verordnung gebe klar vor, dass die Politik nicht in öffentlich-rechtlichen Pensionskassen eingreifen dürfe. Deshalb habe auch der Kanton Luzern seit 1. Januar 2014 die entsprechenden Korrekturen bei seinen Pensionskassen durchgeführt. Es sei eine Trennung zwischen Politik und dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Kanton und den Angestellten zu machen. Die Arbeitgeberbeiträge würden zudem den Normen des Bundesrats entsprechen. Hier werde versucht, ein Thema heraufzubeschwören, bei dem sich das Parlament gar nicht einmischen könne.

Andrea Gmür betont, dass sie sich den Vorrednern anschliessen könne. Auch die CVP-Fraktion lehne diese Motion ab. Das anvisierte Leistungsziel werde von den wenigsten Mitarbeitern bereits im Alter von 63 Jahren erreicht. Zudem sei das Personalgesetz revidiert und neue Eckwerte festgelegt worden. Eine erneute Änderung sei nicht sinnvoll. Auch die Altersreform 2020 werde Änderungen mit sich bringen, die Richtung Erhöhung des Rentenalters gehen würden. Ein Vorpreschen des Kantons Luzern sei deshalb nicht nötig.

Michèle Graber sagt, dass der Grossteil der Argumentation der Regierung nachvollziehbar sei. Die GLP-Fraktion sei ebenfalls gegen die Motion. Die Problematik sei aber nicht auszublenzen. Es sei zu betonen, dass bei einer Pensionierung erst mit 65 Jahren auch der Kanton Geld einsparen könnte. Es sei aber lediglich eine kleine und kurzfristige Möglichkeit zu sparen. Die Berechnungen würden auf einer Modellkarriere basieren und es werde kaum jemand das Sparziel erreichen. Zudem seien Anpassungen im Pensionskassenrecht geplant. Eine erneute Reduktion hätte eine tiefere Attraktivität des Kantons Luzern als Arbeitgeber zur Folge. Es gehe nicht um Abwanderung von Arbeitnehmer, sondern es bestehe viel mehr die Schwierigkeit, gut qualifizierte Arbeitnehmer zu finden. Die Annahme der Motion könnte weitere Rekrutierungsprobleme und Mehrkosten zur Folge haben.

Christina Reusser hält fest, dass auch die Grüne Fraktion die Motion ablehne. Nebst den bereits genannten Gründen sei zu erwähnen, dass mit diesen Forderungen die Leistungen der LUPK schlechter würden. Die Attraktivität des Kantons Luzern als Arbeitgeber würde weiter sinken.

Marcel Zimmermann sagt, dass man sich der Lebensqualität und der steigenden Lebenserwartung anpassen müsse. Dies müsse schrittweise gemacht werden. Die heutige Regelung sei sehr grosszügig, insbesondere auch für Nicht-Kaderangestellte. Die SVP-Fraktion hätte sich erhofft, dass das Sparpotential für Arbeitnehmer und Arbeitgeber präsentiert worden wäre oder Vergleiche mit anderen Kantonen gemacht worden wären. Die Antwort des Regierungsrates sage diesbezüglich nichts aus, was die SVP-Fraktion zu einer eigenen Berechnung veranlasst habe. Demnach hätte man bei einer Lohnsumme von 500 Millionen Franken ein jährliches Einsparpotential von rund 18 Millionen Franken, was den Arbeitgeber mit rund 10 Millionen Franken entlasten würde. Es werde auch immer Karrieren geben, die nicht modellmässig seien. Dies sei aber ein Problem der Arbeitnehmer und die entstandenen Lücken könnten mittels Einkäufen gefüllt werden.

Im Namen des Regierungsrats ergänzt Finanzdirektor Marcel Schwerzmann, dass die Themen Weiterbeschäftigung und Pensionsalter auseinandergehalten werden müssten. Man hätte flexibilisiert, um Leute länger anstellen zu können. Dies hätte auch einen Zusammen-

hang mit dem Leistungsziel, das Thema sei aber breiter als in der Motion dargestellt. Es sei nicht nur der Staat, der solche Lösungen biete. Diese gebe es auch in der Privatwirtschaft. Von einem Privileg der Staatsangestellten zu sprechen sei deshalb falsch. Er sei zudem nicht sicher, ob mit der Lösung der Motion nur Geld gespart werden könne. Ältere Mitarbeiter seien in der Regel teurer als jüngere. Es könne deshalb für den Staat unter dem Strich auch finanziell gut sein, wenn sich die Angestellten früher pensioniert liessen. Man könne feststellen, dass bei einer ausgeschriebenen Stelle zuerst das Inserat gelesen werde und dann sogleich auf dem Internet die Unterlagen über die Pensionskasse angeschaut würden. Die Pensionskasse sei bei der Suche eines neuen Arbeitgebers ein wesentlicher Punkt. Die gleiche Diskussion könne man auch bei den Bewerbungsgesprächen beobachten. Wenn bei der Pensionskasse die Leistungen abgebaut würden, würde auch die Attraktivität des Kantons Luzern als Arbeitgeber geschwächt.

Der Rat lehnt die Motion mit 69 zu 27 Stimmen ab.