



Regierungsrat

Luzern, 24. Februar 2015

STELLUNGNAHME ZU MOTION**M 579**

Nummer: M 579
Eröffnet: 09.09.2014 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 24.02.2015 / Ablehnung
Protokoll-Nr.: 196

Motion Müller Guido namens der SVP-Fraktion über die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters auf 65 Jahre (Anpassung Versicherungsplan)**A. Wortlaut der Motion**

Der Versicherungsplan der Luzerner Pensionskasse sieht ein ordentliches Pensionsalter von 63 Jahren vor. Der Regierungsrat wird aufgefordert, dem Parlament eine Botschaft vorzulegen, mit welchem das Sparziel in der Pensionskasse des Staatspersonals schrittweise auf 65 Jahre angepasst wird.

Begründung:

Mit der Motion M 491 wurde das Weiterarbeiten nach dem 65. Altersjahr flexibilisiert. Die ordentliche Pensionierung von Personal des Kantons Luzern erfolgt aber in der Regel mit zirka 63 Jahren. Dies liegt daran, dass das Sparziel bei der Luzerner Pensionskasse im Alter von 63 Jahren erreicht wird.

Durch die Erhöhung des ordentlichen Pensionsalters können die Sparbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern über zwei Jahre mehr verteilt werden, womit der Aufwand für beide Seiten sinkt. Eine entsprechende Änderung des Sparziels würde Einsparungen in Millionenhöhe bringen.

Die demografische Entwicklung mit der stetig steigenden Lebenserwartung rechtfertigt eine Erhöhung auf 65 Jahre. Auch der Fachkräftemangel kann damit entschärft werden. Nicht zuletzt zeigt ein Vergleich mit anderen Arbeitgebern der öffentlichen Hand, dass viele es sich nicht leisten könnten, die Regelung mit dem Sparziel von 63 Jahren anzuwenden.

Guido Müller namens der SVP-Fraktion

B. Begründung Antrag Regierungsrat**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 diene.
- 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 Entscheide 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 ein wichtiger 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 weitergehenden Leistungseinbusse führen.

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