



Finanzdepartement
Departements Sekretariat
Rathaus
Barfüssergasse 24
4509 Solothurn

Stellungnahme zur Änderung des Gesetzes über die Pensionskasse Kanton Solothurn (PKG)

Sehr geehrter Herr Regierungsrat
Sehr geehrte Damen und Herren Regierungsräte

Wir bedanken uns für die Einladung zur Vernehmlassung und äussern uns
dazu wie folgt:

1. Neugestaltung Vorsorgeplan

Anlässlich der Umstellung auf das Beitragsprimat wurde die kollektive Finanzierung (mittels global berechneter Arbeitgeberbeiträge) beibehalten. Nur wenige Kassen im Beitragsprimat haben die kollektive Finanzierung beibehalten. Bei kollektiver Finanzierung leisten Arbeitgeber mit jungen Versichertenbeständen eine leichte Quersubvention zugunsten von Arbeitgebern mit älteren Versichertenbeständen. Diese Quersubvention ist nicht erwünscht.

Stellungnahme

Wir unterstützen die Umstellung von kollektiver Finanzierung der Altersgutschriften mit einheitlichen Arbeitgeberbeiträgen durch eine individuelle Finanzierung der Gutschriften.

2. Abweichende Vorsorgepläne für Anschlussmitglieder

Die PKSO bietet als Gemeinschaftseinrichtung bisher einen einheitlichen Plan an. Die Schaffung der Möglichkeit von abweichenden Plänen halten wir



für problematisch:

- Die Schaffung unterschiedlicher Pläne birgt die Gefahr, dass sich die Kasse in Richtung Sammeleinrichtung entwickelt bzw. von der Aufsicht als solche behandelt wird, was mit steigenden Verwaltungskosten verbunden wäre.
- In der Praxis hat sich gezeigt, dass sehr oft dabei das Mitspracherecht des Personals gemäss BVG Art. 11 nicht berücksichtigt wird und Arbeitgeber oft ohne Einbezug des Personals Planwechsel beschliessen.
- In Bezug auf die vorgeschlagene Ergänzungsvorsorge wird argumentiert, die Ersatzquote müsse auch für hohe Einkommen gewährleistet werden. Die Einführung verschiedener Vorsorgepläne wird im Tieflohnbereich angeschlossener Unternehmungen zu einer Senkung der Ersatzquote führen.

Stellungnahme

Die Schaffung unterschiedlicher Pläne muss in engen Grenzen bleiben, um nicht die Eigenschaft der Gemeinschaftseinrichtung zu gefährden. Zentral ist, dass im Anschlussvertrag, wie in §4bis vorgesehen, nur die Arbeitgeberbeiträge anders festgesetzt werden können, dass mithin die Sparbeiträge der Arbeitnehmenden einheitlich bleiben.

Im Botschaftsentwurf, Seite 15, wird ausgeführt:

„Die Wahl eines abweichenden Vorsorgeplanes hat dabei im Einvernehmen mit den Versicherten der angeschlossenen Unternehmung zu erfolgen.“

Dieser Aussage stimmen wir gerne zu; allerdings fehlt eine entsprechende gesetzliche Bestimmung dazu. Vorschlag:

§4^{bis}, anfügen an Absatz 2:

„Die Wahl eines abweichenden Vorsorgeplans bzw. die Änderung der Planwahl hat dabei im Einvernehmen mit den Versicherten der angeschlossenen Unternehmung zu erfolgen.“



3. Ergänzungsversicherung

Wir können die Zielsetzung nachvollziehen, bestehende Kadervorsorgepläne der SoH in die PKSO überzuführen.

Allerdings ist sicherzustellen, dass die damit geschaffenen Risiken nicht vom Gesamtkollektiv der mittleren und tiefen Einkommenskategorien getragen werden müssen.

Es ist nicht auszuschliessen, dass die heutigen Umwandlungssätze infolge weiter steigender Lebenserwartung oder weiter anhaltender Tiefzinssituation erneut gesenkt werden müssen. Die bis dahin ausgelöste Renten von Höchstlöhnen werden einen überproportionalen Finanzierungsbedarf auslösen.

Hinzu kommt, dass statistische Daten (z.B. der deutschen Rentenversicherung mit rund 40 Millionen Versicherten) belegen, dass Versicherte mit hohem Einkommen und hohem sozialem Status eine deutlich überdurchschnittliche Lebenserwartung haben.

Aus Sicht der „gewöhnlichen“ Versicherten ist die Schaffung einer Ergänzungsversicherung ein potentiell Verlustgeschäft, die Schaffung der Ergänzungsvorsorge belastet den Deckungsgrad. Wohl sieht §12, Abs. 2^{bis}, vor, dass Versicherte der Ergänzungsvorsorge einen leicht höheren Sanierungsbeitrag zu bezahlen haben – allerdings gilt dies nur in Unterdeckung. In Volldeckung ist hingegen eine Quersubvention zu befürchten.

Unter dem gleichen Titel „Ergänzungsvorsorge“ hat die grösste Pensionskasse der Schweiz, die Zürcherische BVK, eben eine derartige Kadervorsorge als Option eingeführt. Um das Risiko der Quersubvention auszuschliessen, bietet die BVK die Ergänzungsvorsorge nur mit Kapitalbezug an. Diese Vorsichtsmassnahme sollte u.E. auch die PKSO ergreifen.

Stellungnahme

Wir können der Schaffung der Ergänzungsvorsorge zustimmen, sofern eine unerwünschte Quersubvention von den tiefen und mittleren Einkommen zu den Kaderrenten ausgeschlossen wird. Dazu müsste entweder das im Rahmen der Ergänzungsvorsorge gebildete Kapital in einer separaten Rechnung geführt werden (womit die PKSO zur Sammeleinrichtung würde); oder das im Rahmen der Ergänzungsvorsorge gebildete Kapital könnte nur als Kapital und nicht als Rente bezogen werden.



4. Weiterversicherung nach Vollendung des 65. Altersjahres

Stellungnahme

Wir begrüssen die Möglichkeit zur Weiterversicherung, insb. auch, weil es damit mehr Flexibilisierung bei der Pensionierung ermöglicht.

Bislang werden vom Arbeitgeber und den Versicherten nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters keine Beiträge mehr an die Pensionskasse geleistet. Das ist nicht mehr zeitgemäss, in der heutigen Zeit von einer flexiblen (Teil-) Pensionierung oder einem zunehmend beliebterem Modell (auch von Arbeitgeber gefördert) der Regenbogen-Karriere (schrittweisen Abbau von Anforderungen, Lohn und der Führungsverantwortung). Dies wird mit der vorliegenden Revision geändert. Die zusätzlichen Gutschriften bieten zudem die Möglichkeit, bestehende Einkaufslücken zu schliessen und somit die zukünftige Rente zu verbessern.

Hauptzielsetzung muss sein, im ordentlichen Schlussalter ein Rentenniveau zu erreichen, das zusammen mit den Leistungen der AHV die «Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung» im Sinne von Art. 113 der Bundesverfassung ermöglicht. Dafür braucht es für bescheidene Einkommen eine Ersatzquote (von erster und zweiter Säule zusammen) von etwa 80% des Einkommens, für mittlere und höhere Einkommen von 70% bzw. 60%. Diese Ersatzquote wird in der Regel übersetzt in ein Leistungsziel der Pensionskasse von 60% des koordinierten Lohnes. Die Erreichung dieser Zielsetzung hat für uns Priorität. Wichtig scheint uns, dass die Sparbeiträge vor Erreichen des Schlussalters angehoben werden, um die in nächster Zeit zu erwartende Senkung des Umwandlungssatzes zu kompensieren.

In verschiedenen Fällen (Versicherte mit Versicherungslücken, Erwerbsunterbrüchen) ist es auch sinnvoll den Sparprozess weiterzuführen und dadurch eine bessere Altersleistung anzusparen.

5. Weitere Bemerkungen/Vorschläge:

5.1 Einführung einer Planwahl durch versicherte Personen

Die Pensionskassen haben gemäss Bundesrecht die Möglichkeit, dass sie den Versicherten zur Wahl stellen, ob sie höhere Beiträge an die Pensionskasse leisten wollen und so höhere Altersgutschriften erwerben wollen. Das würde allenfalls folgendes bedeuten:

- Die Versicherten haben beim Eintritt und danach jeweils einmal pro



Jahr auf den 1.1. des folgenden Jahres die Möglichkeit zu wählen ob sie in den Zusatzsparplan mit höheren Beiträgen und Altersgutschriften wechseln wollen (oder falls sie den Zusatzsparplan gewählt habe, wieder darauf verzichten wollen).

- Die Beiträge des Arbeitgebers sind davon nicht betroffen. Der Arbeitgeber erfährt auch nichts von der Wahl der versicherten Person.
- Durch die Wahl des Zusatzsparplans ergeben sich auch zusätzliche Einkaufsmöglichkeiten für die versicherte Person.

Die Vorteile einer solchen Lösung sind:

- Die versicherten Personen können Ihre Altersleistungen individueller planen und gestalten.
- Die zusätzlichen Beiträge oder Einkäufe sind steuerlich abzugsfähig.
- Auch mit dieser Lösung kann eine vorzeitige Pensionierung ermöglicht werden, es besteht aber nicht der Nachteil, dass ein Teil des Einkaufs verloren gehen kann.
- Es ist darauf zu achten, dass mit dem Standard-Plan das Leistungsziel von 60% des koordinierten Lohnes weiterhin erreicht wird.
- Ein Zusatzsparplan hat folgende weitere Vorteile:
 - Versicherte, die beim Eintritt in die PKSO nur unterdurchschnittliche Freizügigkeitsleistungen einbringen konnten, können ihre Versicherungslücken teilweise auffüllen
 - Versicherte mit Erwerbslücken (insbesondere mit längeren Phasen reduzierten oder unterbrochenen Sparens, Familienphasen) können ihre Versicherungslücken teilweise auffüllen
 - Versicherte, die eine vorzeitigen Pensionierung anstreben, können diese teilweise vorfinanzieren

5.2 Personalgruppen mit hohen Belastungen

Es gibt Personalgruppen, die im Berufsalltag besonders hohen (körperlichen) Belastungen ausgesetzt sind. Bei den Versicherten dieser Personalgruppen besteht ein entsprechend hohes Bedürfnis, dass sie sich vorzeitig, das heisst vor Alter 65, pensionieren lassen können. Viele können sich das aber nicht leisten. Diese Situation könnte bei diesen Personalgruppen mit höheren Altersgutschriften (und mit entsprechend höheren Beiträgen der Versicherten und Arbeitgeber) verbessert werden.



Das heisst, dass für bestimmte Personalgruppen, die hohen Berufsbelastungen ausgesetzt sind, ein Vorsorgeplan mit höheren Altersgutschriften und höheren Beiträgen eingerichtet wird. Dieser Vorsorgeplan führt zu höheren Altersleistungen und soll so den betroffenen Personen den vorzeitigen Altersrücktritt ermöglichen. Die entsprechenden Personalgruppen, für die die höheren Altersgutschriften gelten, müssten klar definiert und geregelt werden.

Diese Anliegen sind für verschiedene Berufsgruppen sehr wichtig:

- Körperlich anstrengende Berufe (z.B. Bauamt, Strassenunterhalt)
- Schichtbetriebe (z.B. Kehrrichtverbrennungsanlagen)
- Unregelmässige Arbeit, Nacht- und Wochenendarbeit (z.B. Spitäler, Polizei, Strafvollzug, Heime)
- Psychisch belastende Tätigkeit (z.B. Betreuung, soziale Arbeit, Gesundheitsberufe, Strafvollzug, Polizei)

5.3 Vorbereitung auf nächste Senkung des Umwandlungssatzes

Angesichts der weiterhin steigenden Lebenserwartung und der andauernden Tiefzinssituation wird in den nächsten Jahren wohl eine weitere Senkung des Umwandlungssatzes notwendig werden. Eine Senkung des Umwandlungssatzes muss dannzumal für die Übergangsgeneration abgefördert werden, wofür nach unseren Auffassungen bereits heute Reserven geäufnet werden sollten. Damit das Leistungsziel auch längerfristig für die heutige jüngere Generation erreicht werden kann, müssen die Spargutschriften angehoben werden.

- Einführung Bleiberecht für ältere Arbeitslose ab Alter 55, die keinen Erwerb und damit keine anschliessende Vorsorgelösung finden.

5.4 Wahlmöglichkeit beim Umwandlungssatz in Abhängigkeit von den Hinterlassenenleistungen

War einst das «Ernährermodell» (Ehemann sorgt für Einkommen, nicht-erwerbstätige Ehefrau besorgt den Haushalt) gesellschaftlich dominierend, sind wir heute mit vielfältigen Lebensentwürfen der Versicherten konfrontiert.

- Weiterhin gibt es viele Familien, wo der eine Elternteil hauptsächlich



für den finanziellen Unterhalt aufkommt und der andere deutlich weniger Einkommen erzielt. In diesem Fall ist die Weiterführungen von guten, überobligatorischen Witwen- und Witwerrenten im Leistungsprimat wichtig.

- Andere Versicherte leben in Partnerschaften, wo beide Elternteile sich in ähnlichem Umfang (oftmals reduzierte) Erwerbs- und Familienarbeit teilen. Für diese (oftmals beide teilweise erwerbstätige) Personen stehen existenzsichernde eigene Altersleistungen im Vordergrund, während die Hinterlassenenleistungen des Partners bzw. der Partnerin weniger hoch gewichtet werden.
- Für alleinstehende Versicherte haben Hinterlassenenleistungen in der Regel nur eine untergeordnete oder keine Bedeutung.

Aktuell findet mit einem einheitlichen Umwandlungssatz eine Umverteilung zulasten der Alleinstehenden zugunsten der verheirateten Versicherten statt. Die Umverteilung mag in der Vergangenheit sinnvoll und erwünscht gewesen sein; sie entspricht aber je länger je weniger den heutigen Lebensrealitäten. Wenn in der ersten Säule eine Abschaffung oder Milderung der Plafonierung der Ehepaarrenten in Aussicht genommen wird, so muss umgekehrt auch die Umverteilung zugunsten der Paare in der zweiten Säule in Frage gestellt werden.

Auf diesem Hintergrund sind zwei Vorschläge für Neuerungen zu verstehen:

- Wahlmöglichkeit des Umwandlungssatzes in Verbindung mit der Wahl der Hinterlassenenleistung (Option 1: bisheriger Umwandlungssatz mit bisherigen Witwen/Witwerrente; Option 2: Wahl eines erhöhten Umwandlungssatzes zum Preis einer tieferen Anwartschaft für Witwen- bzw. Witwer-Renten)
- Wahlmöglichkeit einer Zwei-Leben-Rente: Bei dieser Option wird eine Rente zu einem etwas reduzierten Umwandlungssatz unverändert ausgerichtet, solange mindestens die versicherte Person oder ihr Lebenspartner/ihre Lebenspartnerin noch am Leben ist. Diese Option ist vor allem für Versicherte interessant, die gesundheitlich angeschlagen sind und deren Partner mit nur einer Hinterlassenenrente allein zu wenig zum Leben hätten.



5.5 Einkommensabhängige Unterschiede der Lebenserwartung

Mittelfristig zu diskutieren:

Die Lebenserwartungen sind statistisch für Versicherte mit hohen Löhnen und hoher sozialer Anerkennung höher als für Versicherte mit tieferen Einkommen und tieferem sozialem Status. Solange alle Versicherte zum gleichen Umwandlungssatz verrechnet werden, findet also eine Umverteilung zulasten der tieferen Einkommen zugunsten der höheren Einkommen, also eine Umverteilung von unten nach oben statt. In öffentlichen Kassen ist diese Umverteilung bedeutend. (Der Umstand, dass die Sterbetafeln VZ der öffentlichen Kassen eine deutlich höhere Lebenserwartung ausweisen als die BVG-Tafeln, in welchen auch Kassen mit mehr Tieflöhnern erfasst sind, ist Indiz für diese Beurteilung. Daten der deutschen Rentenversicherung zeigen, dass Lohnhöhe, sozialer Status des Berufes und Lebenserwartung korrelieren).

Als Lösungsansatz schlagen wir vor, auf Alterskapital, das auf Löhnen bis z.B. maximal 100'000 Fr./Jahr erspart wurde, einen höheren Umwandlungssatz anzuwenden als auf dem Kapital, das auf Lohnanteilen über 100'000 Fr. gespart wurde. In diese Richtung gehen erste Lösungsansätze, umgesetzt beispielsweise bei der Novartis-Pensionskasse. Bei einem nächsten Schritt der Anpassung des Umwandlungssatzes könnte ein Schritt in diese Richtung unternommen werden.

Schlussbemerkung:

Die Anliegen und Anregungen der Sozialpartner sollen in Zukunft aktiv einholt werden. Zudem wünschen wir uns, dass dieser Dialog wie auch der Dialog mit den Versicherten auch in Zukunft verstärkt gesucht wird. Wir regen zudem an, auch den Kontakt zu den angeschlossenen Arbeitgebern regelmässig zu pflegen. Für die Akzeptanz und Stabilität der PKSO erscheint uns wichtig, dass die Gemeinden des Kantons die PKSO weiterhin auch als «ihre» Kasse verstehen und unterstützen. Mittelfristig wünschbar wäre, auch die bisher abseitsstehenden Gemeinden in der PKSO zu begrüßen. Die PKSO sollte den Kontakt zu angeschlossenen und an einem möglichen Anschluss interessierten Gemeinden und weiteren Arbeitgebern pflegen.



Sozialdemokratische Partei
Kanton Solothurn

*Vernehmlassung «Änderung des Gesetzes über die Pensionskasse Kanton
Solothurn (PKG)»*

Freundliche Grüsse

Sozialdemokratische Partei des Kantons Solothurn

Niklaus Wepfer
Parteisekretär

Solothurn, 6. Januar 2020