

Motion zur Betrieblichen Personalvorsorge

Gestützt auf Artikel 42 der Geschäftsordnung des Landtags vom 19. Dezember 2012, Landesgesetzblatt 2013 Nr. 9, reichen die unterzeichneten Abgeordneten folgende Motion zur Betrieblichen Personalvorsorge ein und stellen den Antrag, der Landtag wolle beschliessen:

Die Regierung wird beauftragt, dem Landtag eine Gesetzesvorlage zu unterbreiten, welche die Minimalbeiträge zur betrieblichen Personalvorsorge auf 10 Prozent des koordinierten AHV-Jahreslohnes festlegt. Dabei soll das Verhältnis von Arbeitgeber- zu Arbeitnehmerbeiträgen mindestens 55 Prozent zu 45 Prozent betragen. Ausserdem soll die Einschränkung des Kapitalbezugs bei Rentenantritt in Erwägung gezogen werden.

Begründung:

Die Altersvorsorge in Liechtenstein basiert auf dem Prinzip der drei Säulen. Dabei stellt die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) das erste Element dar. Diese sogenannte erste Säule ist eine – mit Ausnahme der Ergänzungsleistungen – obligatorische Versicherung, die das absolute Existenzminimum abdecken soll. Eine AHV-Rente beträgt monatlich minimal 1'160 Franken bis maximal 2'320 Franken. Dazu ist anzumerken, dass die AHV-Rente 13 Mal pro Jahr umlagefinanziert ausbezahlt wird.

Die zweite Säule stellt die betriebliche Personalvorsorge dar. Sie ist eine kapitalgedeckte Versicherung für den berufstätigen Teil der Bevölkerung. Sie weist in Liechtenstein diverse Ausgestaltungen auf, ist jedoch für jeden Arbeitnehmer gesetzlich auf ein immer zu leistendes Minimum fixiert. Es müssen derzeit mindestens 8 Prozent der koordinierten AHV-Jahreslohnsumme über alle Arbeitnehmer eines Unternehmens in eine betriebliche Pensionskasse einbezahlt werden, für jeden einzelnen Arbeitnehmer dürfen dabei nicht weniger als 6 Prozent des koordinierten AHV-Jahreslohnes einbezahlt werden. Dabei darf gemäss geltender Gesetzeslage der Arbeitgeberbeitrag 50 Prozent nicht unterschreiten. Ebenfalls zur zweiten Säule gehören Leistungen aus der obligatorischen Unfallversicherung, der Arbeitslosenversicherung sowie allfällige freiwillig vereinbarte Leistungen aus Zusatzvereinbarungen der überobligatorischen beruflichen Vorsorge, Unfallversicherung oder Krankentaggeldversicherung.

Die Renten aus der betrieblichen Pensionskasse und der AHV zusammengenommen sollten den Versicherten ermöglichen, auch im Ruhestand ihren gewohnten Lebensstil fortzuführen.

Die dritte Säule stellt das private Sparen z.B. über eine Lebensversicherung, Investitionen in eine Immobilie (Wohnhaus oder Wohnung) sowie Finanzanlagen (Sparkonto, Festgeld, Wertpapiere, Lebensversicherung etc.) dar.

Die Situation in Liechtenstein präsentiert sich aus Sicht der Versicherten sehr unterschiedlich. Weit über die Hälfte der AHV-Bezüger kann sich lediglich auf die erste Säule stützen bzw. verfügt nur über das Anrecht auf eine AHV- oder IV-Rente.

AHV- und Pensionskassenbezüger mit Wohnsitz in Liechtenstein					
Jahr	2009	2010	2011	2012	2013
AHV	6'301	6'515	6'850	7'223	7'428
Pensionskasse (inkl. Hinterlassenen- und Invaliditätsleistungen)	2'317	2'474	2'579	2'817	2'862
AHV-Bezüger beziehen auch Pensionskasse	36.8%	38.0%	37.7%	39.0%	38.5%

Quellen: AHV-Jahresbericht 2013 und FMA

Auffällig ist insbesondere, dass der Anteil an Bezüger von Beiträgen aus einer Pensionskasse nicht mehr ansteigt, sondern um die 38 Prozentmarke schwankend verharrt. Obwohl seit dem 1.1.1989 das Obligatorium in der 2. Säule besteht, steigt der Anteil von Leistungsbezüger aus dieser nicht mehr an. Dies kann teilweise damit erklärt werden, dass Personen, häufig Frauen, ihr Arbeitsleben in keinem bezahlten Anstellungsverhältnis verbracht haben. Zudem gibt es immer mehr atypische Arbeitsverhältnisse, die aufgrund des Mindestjahreslohnes aus der Pensionskassenpflicht herausfallen. Einerseits sind es sicher Teilzeitstellen, die diskriminiert werden, andererseits befristete Arbeitsverhältnisse insbesondere im Temporärbereich. Ein Extremfall im Teilzeitbereich sind Reinigungsangestellte, die in vielen Haushalten zwei bis drei Stunden pro Woche arbeiten und insgesamt auf ein Vollzeitpensum kommen, ohne pensionskassenversichert zu sein. Da atypische Arbeitsverhältnisse vor 25 Jahren noch kein Thema waren und Teilzeitarbeit nur als Zusatzverdienst verstanden wurde, blieben die Anliegen dieser Arbeitnehmenden für das Obligatorium in der 2. Säule bis heute unberücksichtigt.

Eine andere Erklärung, warum der Anteil der Leistungsbezüger in der 2. Säule nicht mehr ansteigt, ist, dass Angestellte sich am Ende ihres Berufslebens zunehmend für einen einmaligen Kapitalbezug der betrieblichen Vorsorge anstatt für eine monatliche Rente entscheiden. Dies scheint gerade bei schlecht beziehungsweise bei ungenügend Versicherten der Fall zu sein. Denn wenn Versicherte nach ihrem Arbeitsleben wählen können, ob sie sich für eine weit unter 2'000 Franken liegende monatliche Rente oder für den einmaligen Kapitalbezug von rund 250'000 Franken entscheiden, wählen sie im Wissen um das Sicherheitsnetz der AHV-

Ergänzungsleistungen oft den Kapitalbezug: Sollte es mittelfristig nicht reichen oder ein „Notfall“ eintreten, kann auf die AHV-Ergänzungsleistungen zurückgegriffen werden. Aus der Sicht der Versicherten ist diese Haltung verständlich und nachvollziehbar, denn durch den einmaligen Kapitalbezug bei Rentenantritt und den späteren Rückgriff auf Ergänzungsleistungen kann das geltende System im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen bestmöglich ausgenutzt werden. Gerade für jene, die ohnehin über eine ungenügende Altersversorgung verfügen, ist ein Entscheid für die Option Kapitalbezug rational.

Ein Rechenbeispiel soll die Überlegungen von schlecht Versicherten nachvollziehbar machen. Hierbei sei angemerkt, dass sich die Motionäre bewusst für ein Beispiel entschieden haben, bei dem der Arbeitnehmende mehr Lohn erhält als viele in Wirklichkeit erhalten, um sich des Vorwurfs zu entledigen, dass das Problem gross gerechnet worden sei. So wird von einem Arbeitnehmer ausgegangen, dessen Jahreslohn bei 72'000 Franken liegt, was einem Monatslohn von 6'000 Franken entsprechen würde. Die Motionäre sind sich bewusst, dass eine wesentliche Anzahl der Arbeitnehmer in Liechtenstein ein Auskommen unter diesem Lohnniveau finden muss, sprich dass die Situation für viele Arbeitnehmer dramatischer ist, als es im Rechenbeispiel dargestellt ist. Weiter wird zur Vereinfachung angenommen, dass keine Lohnkarriere stattfindet, also dieser fiktive Arbeitnehmer während 40 Beitragsjahren jeden Monat 6'000 Franken verdient. Weiter wird angenommen, dass das einbezahlte Kapital mit einer Realverzinsung von 1.5 Prozent thesauriert wird. Dies ermöglicht einen direkten aussagekräftigen Vergleich mit dem heutigen Preisniveau, da die Entwicklung der Inflation herausgerechnet ist. Schliesslich wird davon ausgegangen, dass die fiktive Pensionskasse im Beitragsprimat geführt ist und über einen Umwandlungssatz von 6.7 Prozent verfügt. Dies stellt gegenwärtig einen in Liechtenstein realistischen Wert dar.

	Liechtenstein			Schweiz
BPVG-Minimum (AG und AN)	Ø 8% ¹	Ø 8% ²	10% ³	Ø 12.5% ⁴
Verhältnis	50:50	50:50	55:45	50:50
Jahreslohn	72'000	60'000	72'000	72'000
Koordinierter Lohn	58'080	46'080	58'080	47'640
Jahresbeitrag total	4'646	3'686	5'808	5'955
Jahresbeitrag AG	2'323	1'843	3'194	2'978
Jahresbeitrag AN	2'323	1'843	2'614	2'978
Kapital bei Rentenantritt	252'150	200'053	315'7188	323'165
Jahresrente	16'894	12'003	21'118	21'975
Monatsrente	1'408	1'000	1'760	1'831

Dabei wird ersichtlich, dass obwohl die Motionäre bewusst das Beispiel eines Arbeitnehmers mit einem mittleren Lohnniveau (Median) gewählt haben, die resultierende Rente im Rahmen der betrieblichen Personalvorsorge gerade einmal 1'408 Franken betragen würde. Dieser Arbeitnehmer würde zusammen mit dem Anspruch auf AHV, was bei einem Jahreslohn von 72'000 Franken ca. 2'170 Franken beträgt, gerade einmal rund 3'600 Franken monatlich zu Verfügung haben, was einem Jahreseinkommen von gut 45'000 Franken entspricht. Schon mit den angenommenen Parametern scheint dies wenig und ist sicherlich ungenügend hinsichtlich der Fortführung des gewohnten Lebensstils. Das Rechenbeispiel zeigt, dass mit der aus der ersten und der zweiten Säule zur Verfügung stehenden Summe das Ziel, den Lebensstandard nach Pensionsantritt zu halten, nicht als erfüllt angesehen werden kann. Dies aus einer Vielzahl von Gründen: Zum einen verfügt eine wesentliche Anzahl von Angestellten, die auf dem Niveau des BPVG-Minimum versichert sind, über ein bedeutend geringeres Einkommen, was sich sowohl negativ auf die betriebliche Personalvorsorge als auch auf die Alters- und Hinterlassenenversicherung auswirkt. Zudem ist es wahrscheinlich, dass die Versicherten mittelfristig mit einem wesentlich tieferen Umwandlungssatz konfrontiert sein werden, der unter der Marke von 6 Prozent angesiedelt sein wird.

¹ 6'000 Franken Monatslohn (72'000 Franken Jahreslohn) während 40 Beitragsjahren mit Realverzinsung von 1.5 Prozent und 6.7 Prozent Rentenumwandlungssatz sowie einem Koordinationsabzug von 13'920 Franken (AHV-Minimumrente).

² 5'000 Franken Monatslohn (60'000 Franken Jahreslohn) während 40 Beitragsjahren mit Realverzinsung von 1.5 Prozent und 6.0 Prozent Rentenumwandlungssatz sowie einem Koordinationsabzug von 13'920 Franken (AHV-Minimumrente).

³ Siehe Fussnote 1.

⁴ 6'000 Franken Monatslohn (72'000 Franken Jahreslohn) während 40 Beitragsjahren mit Realverzinsung von 1.5 Prozent und 6.8 Prozent Rentenumwandlungssatz sowie einem Koordinationsabzug von 24'360 Franken.

Werden die Annahmen dahingehend verändert, dass auf einen Arbeitnehmer der unteren Lohnklasse Bezug genommen wird und auch mit einem schlechteren Umwandlungssatz gerechnet wird, was mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits in 10 Jahren Realität sein wird, dann verschlechtert sich das Bild weiter und der Handlungsbedarf wird überdeutlich. Ein Arbeitnehmer mit einem angenommenen Monatslohn von 5'000 Franken und einer lückenlosen 40-jährigen Karriere wird bei einem Umwandlungssatz von 6,0 Prozent über eine monatliche Rente von lediglich 1'000 Franken aus der betrieblichen Personalvorsorge verfügen, sollte das bisherige BPVG-Minimum Bestand haben. Mit der AHV-Rente entspricht dies einem Jahreseinkommen von rund 38'000 Franken.

Das Rechenbeispiel zeigt auf, warum es plausibel ist anzunehmen, dass in Zukunft der einmalige Kapitalbezug noch stärker genutzt werden wird. Denn es darf davon ausgegangen werden, dass schlecht versicherte Arbeitnehmer sich durchaus bewusst sind, dass sie, sollten sie für eine monatliche Rente optieren, ihren Lebensunterhalt nicht ohne staatliche Hilfeleistung bestreiten werden können. Dies ist bereits aus den von der AHV bereitgestellten Zahlen ersichtlich.

Jahr	Entwicklung AHV-Ergänzungsleistungen				
	2009	2010	2011	2012	2013
AHV-Bezüger mit Wohnsitz in Liechtenstein	6'301	6'515	6'850	7'223	7'428
Bezüger von Ergänzungsleistungen	666	633	672	699	725
Verhältnis von Ergänzungsleistungen und Bezüger	10.6%	9.7%	9.8%	9.6%	9.8%
Ausbezahlte Summe (in Mio. Franken)	8.42	8.07	9.00	9.24	10.09

Quellen: AHV-Jahresbericht 2013 und kleine Anfrage vom 3. September 2014 mit dem Titel „Staatsangehörigkeit und AHV- bzw. Rentenbezug aus einer Pensionskasse“

Die AHV-Ergänzungsleistungen sind über die letzten fünf Jahre angestiegen, wobei eine Beschleunigung des Anstiegs erkennbar ist. Die Beschleunigung wird sich mit dem Pensionsantritt der geburtenstarken Jahrgänge weiter verschärfen. Dies zum einen, weil viele dieser Versicherten nicht über die den Berechnungen zugrunde liegenden 40 Beitragsjahre verfügen und zum anderen, weil unter diesen Versicherten vor allem jene mit geringen Renten für den einmaligen Kapitalbezug optieren werden.

Personen, die sich für den einmaligen Kapitalbezug entscheiden, tun dies häufig, weil sie bei Bezug einer monatlichen Rente nicht über die Runden kommen können.

Es ist also plausibel, dass diese schlecht versicherten Personen ihr Kapital innert einer bestimmten Zeit, z.B. ca. 10 Jahren, aufbrauchen werden und dann auf AHV-Ergänzungsleistungen oder die Sozialwerke zurückgreifen werden. Dabei sei angemerkt, dass sich die Situation gerade für die schlecht Versicherten unter den sogenannten Baby-Boomern nicht mehr genügend positiv beeinflussen lässt, da die Zeit, ein angemessenes Kapital anzusparen, schlicht und einfach nicht ausreicht. Es ist zudem wohl illusorisch anzunehmen, dass Geringverdiener private Rücklagen (3. Säule) irgendwelcher Form aufbauen konnten.

Wenn die angedachte Revision der AHV in die Überlegungen miteinbezogen wird, wird der Handlungsbedarf, die nachhaltige Sicherung des Versicherungssystems anzugehen, noch offensichtlicher. Obwohl zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht klar ist, welche Massnahmen die Regierung dem Landtag zur Sicherung der AHV vorschlagen wird, kann mit Bestimmtheit gesagt werden, dass sich die Leistungen aus der AHV nicht erhöhen werden. Dies wird Menschen mit geringem Auskommen nochmals zusätzlich belasten. Auch die Entwicklungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge hinsichtlich Umwandlungssatz werden den Druck auf Geringverdiener und unmittelbar auch auf den Staat erhöhen.

Weiter hat sich seit der Konzeption des BPVG in den 1980er Jahren, das Gesetz trat am 1.1.1989 nach fast 10-jähriger Ausarbeitungszeit in Kraft, das Zinsniveau massgeblich verändert. Wurde bei Erlass des Gesetzes von einem technischen Zinssatz von 3.5 Prozent ausgegangen, muss heute realistischere mit einem technischen Zinssatz von 2.5 Prozent gerechnet werden. In absehbarer Zeit ist beim technischen Zinssatz kein Anstieg zu erwarten. Dies führt dazu, dass heute noch wesentlich höhere Beiträge an die betrieblichen Pensionskassen bezahlt werden müssen, da die Rendite des Marktes deutlich tiefer ist als in der Vergangenheit. Bei deutlich höheren Realverzinsungen können geringere Sparanstrengungen ausreichend sein.

Der Blick in die Vergangenheit, insbesondere auf die im Landtag geführten Diskussion in den 1980er Jahren zeigen deutlich, dass sich sowohl die damaligen Landtagsabgeordneten als auch die Regierung bewusst waren, dass die zu Beginn festgelegten 6 Prozent für eine genügende Altersvorsorge nicht ausreichend sein werden. Im Vernehmlassungsbericht schlug die Regierung dementsprechend vor, die Sparsätze gestaffelt über 8 Jahre jeweils um zwei Prozentpunkte bis auf 12 Prozent nach dem Modell der Schweiz anzuheben. Die Schweiz kennt noch wesentlich höhere obligatorische Beitragssätze, bis 18 Prozent, verfügt jedoch über einen höheren Koordinationsabzug. Auf massiven Widerstand der Wirtschaftsverbände – die LIHK sprach sich für einen Satz von 6 Prozent aus, die Wirtschaftskammer war gar gegen die Einführung eines Obligatoriums im Bereich Altersversicherung – schaffte es nur der Minimalsatz von 6 Prozent in die Gesetzesvorlage und wurde in der Volksbefragung auch von einer Mehrheit gutgeheissen. Aber schon damals setzte sich eine Reihe von Abgeordneten (Alfons Schädler, VU und Eugen Büchel, FBP, sind hier hervorzuheben) dafür ein, die Staffelung ins Gesetz zu schreiben. Eine Mehrheit entschied sich aber gegen eine gesetzliche Festschreibung, mit dem Hinweis, dass das Gesetz ohnehin fortlaufend anzupassen sei. Seit der Einführung des BPVG am 1.1.1989 sind aber keine substantiellen Änderungen oder Anpassungen im Bereich der Beiträge vorgenommen worden.

Daher schlagen die Motionäre vor, im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge die Minimal-Parameter anzupassen. Konkret sollen mindestens 10 Prozent des AHV-Jahreslohnes der betrieblichen Altersvorsorge zukommen, wobei der Arbeitgeber mindestens 55 Prozent der Beiträge zu leisten hat. Gerade bei Geringverdienern ist es unrealistisch, die Arbeitnehmer selbst unverhältnismässig stärker zu verpflichten, für die Altersvorsorge aufzukommen, da sie es sich schlicht und einfach nicht leisten können. Die Arbeitgeber sind stärker in die Pflicht zu nehmen. Dies lässt sich zum einen mit der sozialen Verantwortung, zum anderen mit dem in Liechtenstein gelebten liberalen Wirtschaftssystem begründen.

Liberal bedeutet im Grundsatz, dass Gewinne möglichst massvoll besteuert werden, aber auch dass die Wirtschaftstreibenden für die verursachten Kosten möglichst vollumfänglich aufkommen müssen. Es kann daher nicht Ziel einer liberalen Wirtschaftsordnung sein, dass zwar die Gewinne bei den Unternehmern oder Aktionären verbleiben, aber der Staat und somit die Allgemeinheit für ungenügend Versicherte aufzukommen hat. Denn sowohl die Ergänzungsleistungen als auch die sozialen Systeme werden vom Steuerzahler und somit von der Allgemeinheit finanziert. Das gegenwärtige Regime führt zunehmend zu einer staatlichen Subvention von Unternehmen ungenügend versicherten Arbeitnehmern. Dies widerspricht einer liberalen Wirtschaftsordnung und setzt falsche Anreize. Die Eigenverantwortung der Arbeitgeber ist konsequent zu fördern und gesetzlich zu verankern.

Die vorgeschlagenen Massnahmen ziehen für die Arbeitgeber und zwar nur für Arbeitgeber, deren Angestellte auf dem Niveau des gegenwärtigen BPVG-Minimum versichert sind, höhere Kosten nach sich. Diese scheinen aber vertretbar, vor allem, wenn das sogenannte Liechtensteiner Gesamtpaket aus tiefen Steuern, liberaler Ausgestaltung des Wirtschaftssystems – Stichwort neues Steuergesetz – und hervorragenden staatlichen Dienstleistungen in Betracht gezogen wird.

Konkret belaufen sich die zusätzlichen Kosten für den mit einem Monatslohn von 6'000 Franken modellierten Arbeitnehmer auf jährliche zusätzliche Lohnnebenkosten von 871 Franken (siehe Tabelle oben), was zusätzliche Mehrkosten pro Monat von 73 Franken und pro Arbeitsstunde bei einer 40 Stunden-Woche und 160 Stunden pro Monat von 45 Rappen nach sich zieht. Dem gegenüber steht eine um 25 Prozent höhere Rente für den Arbeitnehmer, der diese für zusätzliche Kosten auf seiner Seite von nur gut 24 Franken pro Monat bekommt.

Dies scheint gerade auch bei einem Vergleich mit der Schweiz vertretbar. Denn dort sind die Arbeitgeber angehalten, paritätisch durchschnittlich mindestens 12.5 Lohnprozente in die betriebliche Altersvorsorge zu investieren. Es kann daher nicht von einem Wettbewerbsnachteil, induziert durch die Aufwände für die betriebliche Altersvorsorge, gesprochen werden.

831.40 Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)

Art. 16 Altersgutschriften

Die Altersgutschriften werden jährlich in Prozenten des koordinierten Lohnes berechnet. Dabei gelten folgende Ansätze:

Altersjahr	Ansatz in Prozenten des koordinierten Lohnes
25-34	7
35-44	10
45-54	15
55-65	18

Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 3. Okt. 2003 (1. BVG-Revision), in Kraft seit 1. Jan. 2005 (AS 2004 1077, BB 2000 2652). Siehe auch die Üeb. der And. vom 3. Okt. 2003 am Ende dieses Erlasses.

Seit 1. Jan. 2005 für Frauen: Altersjahr 55-64 (Art. 62a Abs. 2 Bst. b der V vom 18. April 1994 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge in der Fassung der And. vom 18. Aug. 2004 - AS 2004 4279 4653).

Aus Sicht des liberalen Staates ist eine Anpassung der Minimumsätze in der betrieblichen Altersvorsorge notwendig, da ansonsten die Kosten stark ansteigen werden. Die Anpassung ist zudem dringlich, da sich das Problem mit fortschreitender Zeit verschärfen wird und da der negativen Entwicklung je länger je weniger wirksam entgegengetreten werden kann. Genau hier besteht ein wichtiger Zusammenhang zwischen einem notwendigen Anheben des Minimumssatzes in der betrieblichen Altersvorsorge und der Einschränkung des einmaligen Kapitalbezuges: Die Einschränkung des einmaligen Kapitalbezuges ist nur dann denkbar, wenn die Rentenhöhe zusammen mit den Bezügen aus der AHV ein Auskommen ermöglicht, was gegenwärtig eindeutig nicht der Fall ist. Deshalb ist eine Erhöhung der minimalen Sätze im BPVG notwendige Voraussetzung, um eine Einschränkung des einmaligen Kapitalbezuges anzugehen. Wie diese Einschränkung ausgeprägt sein soll, lässt die vorliegende Motion bewusst offen. Denn die Einschränkung stellt einen starken Eingriff in die Eigentumsrechte der Versicherten dar, und es müssen dabei die Interessen des Staates und des Individuums abgewogen werden und die verfassungsrechtlichen Grenzen eingehend überprüft werden.

Vaduz, den 3. Oktober 2014