

Merkblatt – per 01.03.2014 aktualisierte Fassung

Wahlmöglichkeiten für angeschlossene Arbeitgeber

(Version nach Behandlung des Gegenvorschlags zur Gemeindeinitiative durch den Landrat am 20. Februar 2014 unter Vorbehalt der Volksabstimmung vom 18. Mai 2014)

Während das Pensionskassengesetz für alle angeschlossenen Arbeitgeber mit ihren Versicherten Auswirkungen hat, bezieht sich das Pensionskassendekret in erster Linie auf den Kanton und sein Personal (z. B. Vorsorgeplan und Besitzstandslösung). Für die übrigen der BLPK angeschlossenen Arbeitgeber bestehen verschiedene Wahlmöglichkeiten.

Kantonslösung oder Wahlfreiheit?

Um festzustellen, ob für einen Arbeitgeber Wahlmöglichkeiten bestehen oder die Kantonslösung zwingend zur Anwendung gelangen muss, ist zu klären, ob bestehende Rechtsvorschriften (wie z.B. Personalreglemente und Gesamtarbeitsverträge, Gesetze und Staatsverträge oder bei Gemeinden die Gemeindeordnung) den Arbeitgeber dazu verpflichten.

Wahlmöglichkeiten in der Ausfinanzierung

Gemäss § 15 Pensionskassengesetz anerkennt der Kanton im Umfang des auf ihn entfallenden Teils an der Ausfinanzierung gegenüber der BLPK eine Forderung. Diese tilgt der Kanton mittels Kapitaleinlagen spätestens in 10 Jahren. Im Umfang von 35% des Forderungsbetrags wird eine zusätzliche Eventualverpflichtung (Pensionskassengesetz § 15) als sogenannte Arbeitgeberbeitragsreserve mit Zweckbestimmung begründet.

Die übrigen angeschlossenen Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Forderung aus ihrem Anteil an der Ausfinanzierung (wahlweise mit oder ohne Zuschlag) mittels einer sofortigen und vollständigen Kapitaleinlage oder innerhalb von 10 Jahren (Kantonslösung) zu tilgen oder eine Kombination aus Kapitaleinlage und Amortisation mittels Annuitäten über längstens 40 Jahre zu wählen (§ 16 Pensionskassengesetz).

(Zu den Varianten der Ausfinanzierung für angeschlossene Arbeitgeber beachten Sie bitte auch das separate Merkblatt zum Thema ‚Ausfinanzierung‘.)

Wahlmöglichkeiten bei der Besitzstandsregelung (Zusatzgutschriften)

Bei der Besitzstandsregelung (Zusatzgutschriften) für den Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat der aktiven Versicherten kann eine von der Kantonslösung abweichende Regelung getroffen werden. Gemäss § 21 Pensionskassendekret bestimmt sich die Zusatzgutschrift aus Dienstalter und Lebensjahren.

Die für den Kanton geltende Regelung kann übernommen, prozentual verändert oder ganz weggelassen werden. Ob und in welcher Höhe also Kosten für den Besitzstand bzw. die Zusatzgutschriften der aktiven Versicherten entstehen, hängt somit von der vom jeweiligen Arbeitgeber individuell getroffenen Lösung ab. Wird vom angeschlossenen Arbeitgeber keine explizite Wahl getroffen, findet gemäss § 20 Pensionskassendekret die Kantonslösung Anwendung.

Wahlmöglichkeiten in der Beitragsaufteilung

Für die Dauer von 20 Jahren ab Inkrafttreten des Pensionskassendekrets sieht die Kantonslösung im Sinn der Lastensymmetrie eine indirekte temporäre Beteiligung der Aktiven und Rentner an den Kosten der Ausfinanzierung vor. Bei den Aktiven geschieht dies durch eine Verschiebung der Beitragsaufteilung (sog. Beitragsschlüssel) von 60% Arbeitgeber und 40% Arbeitnehmer auf 55% Arbeitgeber und 45% Arbeitnehmer der Spar- und Risikobeiträge.

Es steht den übrigen angeschlossenen Arbeitgebern frei, diese Beitragsaufteilung zu übernehmen oder eine andere zu wählen und eine Beteiligung des Arbeitnehmers an den Kosten der Ausfinanzierung anders (beispielsweise durch Verzicht auf eine [teilweise] Lohnerhöhung) vorzusehen. Eine Beitragsaufteilung, die über 50% zu Lasten des Arbeitnehmers hinausgeht, ist bundesrechtlich ausgeschlossen.

Keine Sanierungsbeiträge aus Beitragsverschiebung zu Lasten der Versicherten

Die Verschiebung der Beitragsaufteilung zu Lasten des Arbeitnehmers hat nichts mit Sanierungsbeiträgen zu tun. Während Sanierungsbeiträge einzig dem Vorsorgewerk gutgeschrieben werden, werden trotz Beitragsverschiebung sämtliche geleisteten Sparbeiträge dem Arbeitnehmer zur Bildung des individuellen Sparkapitals gutgeschrieben.

Wahlmöglichkeit Teuerungsfonds

Die Äufnung eines Teuerungsfonds zur Ausrichtung von zukünftigen Teuerungsanpassungen auf laufenden Renten ist im neuen Pensionskassendekret für das Kantonspersonal zwar vorgesehen, doch wird dieser Fonds für die Dauer von 20 Jahren ab Inkrafttreten des Pensionskassendekrets durch den Kanton nur zu einem Viertel alimentiert. Dies führt so zu einer indirekten Beteiligung der Rentenbeziehenden an den Kosten der Ausfinanzierung mittels Verzicht.

Für die übrigen angeschlossenen Arbeitgeber ist die Finanzierung eines Teuerungsfonds freiwillig, sofern sie entweder ein eigenes Vorsorgewerk bilden oder sich mit anderen Arbeitgebern zu einem gemeinsamen Vorsorgewerk zusammenschliessen (Mindestgrösse 21 aktive Vollversicherte). Auch in der Festlegung der Höhe der Beiträge besteht Wahlfreiheit, doch beträgt bei Einrichtung eines Fonds der Mindestbeitrag 0.5% der versicherten Jahreslohnsomme, damit eine minimale Äufnung erzielt werden kann. Die gewählte Lösung gilt jeweils einheitlich für alle Anschlüsse eines Vorsorgewerks

Im gemeinsamen Vorsorgewerk der BLPK, in welchem zwingend die Versicherten der Anschlüsse geführt werden, welche die geforderte Mindestgrösse von 21 aktiven Vollversicherten nicht erreichen, wird kein Teuerungsfonds geäufnet.

Wahlmöglichkeiten bei den Vorsorgeplänen

Nebst dem Vorsorgeplan „Kanton“ stehen den angeschlossenen Arbeitgebern weitere Vorsorgepläne aus dem Planangebot der BLPK zur Verfügung. Das gewählte Leistungsniveau hat einen unmittelbaren Einfluss auf die aufzubringenden Beiträge und beeinflusst damit unmittelbar die künftigen Kosten.

Folgende weitere Pläne stehen zur Auswahl:

- Vorsorgeplan „Sparen 60 / Risiko 60“
- Vorsorgeplan „Sparen 50 / Risiko 50“
- Vorsorgeplan „Sparen 40 / Risiko 40“

Die angestrebte Altersrente sowie die in Prozenten des versicherten Jahreslohns ausgedrückte Invalidenrente finden sich in der jeweiligen Bezeichnung des Vorsorgeplans wieder (Beispiel Vorsorgeplan „Sparen 60 / Risiko 60“: Modellmässiges Leistungsziel Altersrente/Rentensatz Invalidenrente). Den in den einzelnen Vorsorgeplänen angestrebten Altersrenten liegen jeweils ein entsprechender Sparvorgang und eine modellmässige Realverzinsung von 1.5% pro Jahr zugrunde.

(Für detaillierte Informationen zu den Vorsorgeplänen beachten Sie bitte auch die Faktenblätter zu den einzelnen Vorsorgeplänen. Sie finden diese in der Dokumentenablage im ‚pkONE‘).

In den §§ 5 und 6 des Pensionskassendekrets wird den Gemeinden und Musikschulen die Möglichkeit gegeben, einen von der Kantonslösung abweichenden Vorsorgeplan oder eine andere Vorsorgeeinrichtung als die BLPK zu wählen. In einem solchen Fall obliegt den Gemeinden und Musikschulen die gesamte Personaladministration der Lehrkräfte.

geändert

neu

Hinweis:

Auch wenn der Kanton BL gemäss Gegenvorschlag die Kosten der Ausfinanzierung sowie die Besitzstandskosten nach dem Kantonsmodell für die Gemeinde- und Musikschullehrkräfte übernimmt, bedeutet dies nicht automatisch, dass diese vom Kanton administriert und in dessen Vorsorgewerk geführt werden.

Die Gemeinden und Musikschulen können trotzdem einen vom ‚Kantonsplan‘ abweichenden Vorsorgeplan beschliessen. Dies hat zur Folge, dass diese Lehrkräfte nicht vom Kanton administriert und auch nicht in dessen Vorsorgewerk geführt werden.

**Entscheid neue
Vorsorgelösung bis
spätestens
30. Juni 2014**

geändert

Die zur Form der Ausfinanzierung und zur Wahl des künftigen Vorsorgeplans notwendigen Entscheide sind bis spätestens zum 30. Juni 2014 zu fällen und der BLPK mitzuteilen. Die dann noch verbleibenden sechs Monate bis zum Inkrafttreten der Reform werden dazu benötigt, sowohl auf Seite Arbeitgeber als auch auf Seite BLPK die notwendigen Umstellungsarbeiten geordnet durchzuführen. Damit soll auch eine zeitgerechte Information der Versicherten ermöglicht werden.

Bei einem verspäteten Eintreffen der Unterlagen, muss damit gerechnet werden, dass sich die Umstellungsarbeiten verzögern werden. Ebenso können sich dadurch auch die Informationen der BLPK an die Versicherten zur Reform verzögern oder gar gänzlich entfallen.

**Letztmöglicher
Kündigungstermin:
30 Tage vor Inkraft-
treten der Reform**

Aufgrund der bereits bekannten, grossen Veränderungen bei der BLPK besteht gemäss Bundesrecht vor Inkrafttreten der Reform am 1. Januar 2015 ein ausserordentliches Kündigungsrecht des Anschlussvertrages. Auch wenn der letzte gesetzlich mögliche Termin für eine Kündigung 30 Tage vor Inkrafttreten ist, erachten wir es im Interesse aller Beteiligten und insbesondere im Interesse der versicherten Personen (Information, Vorstellen der neuen Lösung und Abwicklung) als sinnvoll, wenn auch ein solcher Entscheid bis zum 30. Juni 2014 vorliegt. Bei einer Kündigung, die erst 30 Tage vor Inkrafttreten erfolgt, ist aus Erfahrung die Zeit für einen geordneten Transfer zu einer neuen Vorsorgeeinrichtung zu kurz bemessen.

**Folgen der
Kündigung**

Die Folgen einer Kündigung richten sich nach den Bestimmungen des jeweils gültigen Anschlussvertrages, des aktuellen BLPK Dekrets und des geltenden Teilliquidationsreglements.

Von einer Kündigung eines Anschlussvertrages sind grundsätzlich auch die laufenden Renten betroffen. Der allfällige weitere Verbleib der Rentner bei der BLPK bedingt eine entsprechende vertragliche Vereinbarung.