Das Digitalisierungsfieber hat im vergangenen Jahr auch die Bündner Politik erfasst. «Schub für die Digitalisierung der Verwaltung», titelte der «Blick» am 16. Oktober 2023. Die Schlagzeile bezieht sich auf die Verabschiedung des kantonalen Gesetzes über die digitale Verwaltung durch den Grossen Rat des Kantons Graubünden.

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024

Digitale Dienstleistungen der Verwaltung sollen künftig einfach und sicher abgerufen und genutzt werden können. In der Debatte im Grossen Rat war mehrfach die Rede von einer «Aufholjagd», die der Kanton Graubünden in Sachen digitale Verwaltung zu leisten habe. In der Debatte wurden aber auch Befürchtungen laut: Wie können die Interessen der Menschen, die den digitalen Kanal nicht nutzen, angemessen berücksichtigt werden? Ob dabei auch an die «Durchschnittsmenschen» in der Verwaltung, an den weniger IT-philen Mitarbeitenden, wie ich einer bin, gedacht wurde, die letztlich die «Aufholjagd» in Sachen digitale Verwaltung

bestreiten müssen, erscheint eher fraglich.
Wie bei (fast) jeder Veränderung stehen den Erwartungen und Hoffnungen auch Befürchtungen gegenüber. Digitalisierung der Verwaltung, was bedeutet das für mich, für uns als Staatsangestellte in Alt Fry Rätien? Werde ich demnächst durch eine Maschine ersetzt?

Keine Angst, es folgt jetzt kein Plädoyer eines Ewiggestrigen für die Wiedereinführung von Papyrus oder Tontafeln. Im Vorwort zum Jahresbericht 2023 des Verbands des Bündner Staatspersonals habe ich mich – mit einem gewissen Augenzwinkern – mit dem Thema «Digitale Transformation» auseinandergesetzt und dabei zumindest für mich wertvolle Erkenntnisse gewonnen, die vielleicht auch für Sie als Leserin oder Leser der finalen Printausgabe des ZV Info interessant sind.

Aufholjagd im Kanton Graubünden
Heute wird häufig auch von digitaler Transformation gesprochen. Nachdem nun also in Graubünden zur Aufholjagd in Sachen digitale Verwaltung geblasen worden ist, war die erste Frage, die sich mir stellte: Was beinhaltet der Begriff «digitale Transformation» überhaupt? Wenn ich nicht sicher bin, was ein Begriff eigentlich genau bedeutet, dann Google ich – ich bin Weltmeister im Googeln – und habe in Wikipedia Folgendes gefunden: «Digitale Transformation bezeichnet einen anhaltenden und tiefgreifenden Veränderungsprozess in Wirtschaft und Gesellschaft, der durch das Aufkommen immer leistungsfähigerer digitaler Techniken und Technologien ausgelöst wird.»
Diese Begriffserkärung hat bei mir ein gewisses Unbehagen ausgelöst. Wohin führt das, und was könnte das für uns, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, bedeuten? Das Ziel ist sicher nicht nur das papierlose Büro. Digitale Verwaltung bedeutet auch den Einsatz von KI = künstliche Intelligenz. In der Privatwirtschaft bekommt man immer seltener eine sachkundige Person an die «Strippe», wenn

man beim Kundendienst anruft. Meist muss man elektronisch eine Frage stellen, die dann von einem Tool beantwortet wird. Das hat den Vorteil, dass man nicht stundenlang in der Warteschleife hängen muss, bis ein Mensch aus Fleisch und Blut «den Hörer abnimmt».

Was ist KI?
Ich geb’s zu, ich bin ein absoluter IT-Laie und habe keine Ahnung von KI. Spätestens beim Thema KI beschleicht mich jedoch ein deutliches Unbehagen. Ich habe mich – in der vagen Hoffnung, etwas Beruhigendes zu finden – als Nächstes gefragt, ob der Begriff «künstliche Intelligenz» eigentlich nicht ein Widerspruch in sich ist.

Leider ist es nicht so einfach. Mit Googeln habe ich herausgefunden, dass sich die Wissenschaft offenbar bis heute überhaupt nicht einig darüber ist, was Intelligenz eigentlich genau ist. Wie soll ich mir als Nichtfachmann ein Bild über Fluch und Segen von KI machen, wenn nicht mal klar ist, was Intelligenz genau ist.
Halbwegs tröstlich: Wenn emotionale Intelligenz Teil der Intelligenz ist, dann ist es das, was wir gegenüber jeder noch so tollen Maschine immer voraushaben werden – ein Quantum Trost für den Schreibenden. Doch bleiben wir ernsthaft: Für einen qualitätsvollen Service public, worauf die Bevölkerung eindeutig Anspruch hat, braucht es meines Erachtens mehr denn je auch ein gerütteltes Mass an emotionaler Intelligenz.
Als ich danach auf der Suche nach Klarheit die Begriffe «KI» und «Megatrends» gegoogelt habe, bin ich auf drei Artikel gestossen, die ich besonders interessant fand, gerade auch für uns Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst. Darin werden Fragen aufgeworfen und Dinge angesprochen, die mich betroffen gemacht haben; die wichtigsten Passagen möchte ich Ihnen nicht vorenthalten:

1. Reddit Inc. San Franzisco, Science AMA (ask me anything) Series: Stephen Hawking AMA Answers! July 27, 2015 (übersetzt mit DeepL.com)

Frage (leicht gekürzt, Fragesteller unbekannt): «Haben Sie schon einmal über die Möglichkeit einer technologischen Arbeitslosigkeit nachgedacht, bei der wir automatisierte Prozesse entwickeln, die letztlich zu einer hohen Arbeitslosigkeit führen, weil sie die Arbeit schneller und/oder billiger erledigen, als Menschen es können? Man-che vergleichen diesen Gedanken mit dem der Ludditen, deren Aufstand vor mehr als 100 Jahren zum Teil durch die wahrgenommene technologische Arbeitslosigkeit ausgelöst wurde. Sehen Sie eine Welt voraus, in der die Menschen weniger arbeiten, weil so viel Arbeit automatisiert wird? Glauben Sie, dass die Menschen immer entweder Arbeit finden oder mehr Arbeit produzieren werden, die getan werden muss?»
Kleiner Einschub zu «Ludditen» (Quelle: Wikipedia): Die Luddittenbewegung entstand 1811 in Nottingham und breitete sich bis 1812 über ganz England aus. Die als Ludditen bezeichneten Vertreter des Luddismus waren Textilarbeiter, die gegen die Verschlechterung ihrer Lebensbedingungen im Zuge der Industriellen Revolution kämpften und dabei auch gezielt Maschinen zerstörten. Die nach ihrem fiktiven Anführer Ned Ludd benannte Bewegung wurde 1814 militärisch niedergeschlagen. Viele Beteiligte wurden hingerichtet oder nach Australien deportiert.

Antwort (Stephen Hawking): «Wenn Maschinen alles produzieren, was wir brauchen, hängt das Ergebnis davon ab, wie die Dinge verteilt werden. Jeder kann ein luxuriöses Leben geniessen, wenn der von den Maschinen produzierte Reichtum geteilt wird, oder die meisten Menschen können elendig arm enden, wenn die Maschinenbesitzer erfolgreich gegen die Umverteilung des Reichtums lobbyieren. Bislang scheint der Trend zur zweiten Option zu gehen, wobei die Technologie die Ungleichheit immer weiter verstärkt.

2. Megatrend Konnektivität (Quelle: Zukunftsinstitut GmbH Frankfurt am Main):
«Der Megatrend Konnektivität beschreibt das dominante

Grundmuster des gesellschaftlichen Wandels im 21. Jahrhundert: das Prinzip der Vernetzung auf Basis digitaler Infrastrukturen. Vernetzte Kommunikationstechnologien verändern unser Leben, Arbeiten und Wirtschaften grundlegend. Sie reprogrammieren soziokulturelle Codes und bringen neue Lebensstile, Verhaltensmuster und Geschäftsmodelle hervor.»

3. Die 4 wichtigsten Megatrends für Unter-nehmen 2024 (Quelle: Batterman Consulting Basel AG)

Megatrend 1 möchte ich hervorheben: Konnektivität. «Der Megatrend Konnektivität unterstreicht, dass es bei der digitalen Transformation nicht nur um neue Technologien geht, sondern vor allem um die gesellschaftlichen Auswirkungen. Mit fortschreitender Vernetzung werden menschliche Grundbedürfnisse wie Vertrauen, Sicherheit und kulturelle Aspekte für die Gestaltung digitaler Geschäftsmodelle und Produkte immer wich-tiger.

Um die Chancen des Megatrends Konnektivität nutzen zu können, müssen Unternehmen daher zunächst ein ganzheitliches Verständnis des digitalen Wandels entwickeln.

Dieses Verständnis sollte nicht nur technologische, sondern auch soziale und kulturelle Aspekte umfassen. Das Verständnis, dass sich unsere Gesellschaft inmitten eines epochalen Evolutionssprungs befindet, ist entscheidend, um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten.

Gleichzeitig herrscht im Bereich der Digitalisierung noch viel Unsicherheit. Welchen Einfluss werden künstliche Intelligenz, Blockchain etc. auf unser tägliches Leben haben? Typischerweise wer-den die Auswirkungen von Technologien kurzfristig überschätzt und langfristig unterschätzt.»

Was ist der langen Rede kurzer Sinn?

Meine vagen Befürchtungen, die ich im Zusammenhang mit dem Thema digitale Transformati-on/Konnektivität/KI habe, werden offensichtlich auch von weitaus kompetenteren Köpfen geteilt. Als Kanton Graubünden, als Personalverband –das gilt sowohl für den VBS als auch für den ZV – und auch als Einzelperson

können wir uns dem Megatrend Konnektivität, oder wie man das Kind auch immer nennen will, nicht verschliessen, wir können uns der Entwicklung auch nicht entziehen, wir müssen uns damit auseinandersetzen.

In meinem beruflichen Umfeld haben wir in einem anderen Zusammenhang (Biodiversitätsstrategie Graubünden) als Lösungsansatz für den Umgang mit Zielkonflikten den «Bündner Weg» postuliert – für einmal nicht «Grischun = Subvenziun», sondern «fundiertes Wissen, Offenheit für gute Ideen und pragmatische Lösungen im fairen Austausch sowie Akzeptanz für sorgfältig abgewogene, transparente Entscheide».
Ich denke, dass wir als Personalverband gut beraten sind, uns im Sinne des «Bündner Wegs» für gute und sozialverträgliche Lösungen einzusetzen und diese Jagd oder Aufholjagd zur digitalen Transformation aktiv mitzugestalten, ein ganzheitliches Verständnis des digitalen Wandels in der öffentlichen Verwaltung nicht nur zu fordern, sondern auch mitzuentwickeln. Wenn wir von Anfang an engagiert und konstruktiv dabei sind, bin ich zuversichtlich, dass wir als Staatspersonal und als Individuen in diesem Megatrend der digitalen Transformation/Konnektivität nicht unter die Räder kommen werden.
Den Weg der Luddisten oder weniger drastisch z. B. der Klimakleber etc. lehnen wir ab, auch wenn man damit kurzfristig eine hohe Publizität erreichen kann und das heutige Australien durchaus seinen Reiz hätte. Aber auch dort gilt: Wie man sich bettet, so liegt man. Und in Australien gibt es Krokodile! Man kann sich fressen lassen, oder man geht die Herausforderungen mit Bedacht an. Let‘s move!

Fachtagung Brunnen 2024 – Programm / Anmeldung

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024

Programm

Donnerstag, 7. November 2024

14.00 Uhr	**Eroffnung der Tagung**
	Urs Stauffer, Prasident Offentliches Personal Schweiz (ZV)
14.10Uhr	**Überblick Einsatzgebiete KI im Arbeitsalltag**
	Dr. Javier Montoya, Hochschule Luzern
15.05 Uhr	**Aus der Werkstatt: Entwicklung von KI-Werkzeugen für die Verwaltung (Link Zusammenfassung)**
	Timon Jäggi, AI Spaces
16:00 Uhr	*Pause*
16.30 Uhr	**Praxisteil: Anwendungsbeispiel KI-Werkzeug in der Verwaltung (Link Zusammenfassung)**
	Timon Jäggi, AI Spaces
17:00 Uhr	**Welche Jobs braucht es wirklich? Die Theorie der „Bullshit-Jobs“ erklärt (Link Zusammenfassung)**
	Dr. Simon Walo, Universität Zürich

17.45 Uhr	**Datenschutzrechtliche Herausforderungen der Generativen KI (Link Zusammenfassung)**
	Dr. Michèle Balthasar, Balthasar Legal
18.15 Uhr	*Apéro*
19.00 Uhr	*Nachtessen*

Freitag, 8. November 2024

8.30 Uhr	**Treuepflicht in öffent.-rechtl. Anstellungen (Link Zusammenfassung)**
	RA Luc Humbel, MHB AG Rechtsanwälte, Brugg
09.15 Uhr	**Neue Leitentscheide aus dem Arbeitsrecht**
	Dr. Michael Merker, Baur Hürlimann Rechtsanwälte, Baden / *Dr. Corinne Saner, Menzi Saner Derendinger Rechtsanwälte, Olten*
10.00	Pause
10.30 Uhr	**Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt (Link Zusammenfassung)**
	Prof. Dr. Matthias Binswanger, FHNW
11.30 Uhr	**Neue Sicherheitsrisiken durch KI und Digitalisierung (Link Zusammenfassung)**
	Prof. Dr. Nico Ebert, ZHAW

12.25 Uhr	Abschluss der Tagung
12.30 Uhr	Mittagessen

Anmeldung

Es sind **alle Mitglieder** des ZV sowie auch **Nichtmitglieder** herzlich **eingeladen**, sich für die Fachtagung anzumelden.

Anmeldungen sind ab heute anhand des folgenden Links möglich:

Anmeldung Fachtagung Brunnen

Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen zwei interessante Tage in Brunnen mit lehrreichen Vorträgen und spannenden Diskussionen verbringen zu dürfen.

Lohnrunde 2025 – Teuerung und Flexibilität

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024

Das SECO prognostiziert für 2025 ein Wirtschaftswachstum von 1,7%. Die Inflation soll sich auf 1,1% senken. Diese Teuerung ist auszugleichen, damit kein Lohnrückbau die Folge ist. Teuerung, die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichen wurde, ist ebenfalls auszugleichen. Um die Konkurrenzfähigkeit (Fachkräftemangel) zu erhalten, ist eine Reallohnerhöhung Thema. Die Erhöhung muss sich an der Differenz der eigenen Löhne zu anderen vergleichbaren Funktionen bemessen.

Ergänzend ist Kreativität bei den Arbeitsbedingungen dringend nötig. Angesprochen sind Ferien, Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilität – hier sind Verbesserungen ein klares Plus bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender.

Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. Reallohnerhöhung ist hierfür der relevante Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation z.B. 1,1 %, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns um diese 1,1% keine Lohnerhöhung. Es wird nur der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbarte Lohn wertmässig weitergeführt. Gemäss einer Studie von PWC werden in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 ca. 130‘000 Fachkräfte fehlen. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher Intelligenz werden nicht alle fehlenden Arbeitnehmenden ersetzen können. Daher droht ein Leistungsabbau. Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen.

Wenn Sie das Thema KI in der Verwaltung interessieret, empfehlen wir Ihnen eine Teilnahme an der diesjährigen Fachtagung in Brunnen vom 07. bis 08. November: Hier klicken für das Programm.



Lohnrunde 2023 für das Jahr 2024 – ein Rückblick Im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt kann unter Mitwirkung der Sozialpartner (u.a. öffentliches Personal Schweiz ZV) der öffentliche Dienst mit einem Reallohnzuwachs von 1,5% gegenüber 2022 aufwarten. Das ist gut. Jeder Personalverband ist gehalten, zu prüfen, ob «sein» Arbeitgeber an diesen Zubau beigetragen hat oder nicht. Je nachdem muss die Forderung für eine Reallohnerhöhung tiefer oder höher ausfallen, das lässt sich nicht über alle öffentlichen Arbeitgeber gleich beantworten. Gesamtschweizerisch und über alle Sektoren hinweg haben sich die Nominallöhne (der Vergleich von Nominallöhnen ist der Vergleich der zahlenmässigen Höhe der Löhne zum Beispiel 2023 mit 2024 ohne Herausrechnung der Teuerung) gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um 1,7% erhöht. Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch zahlreiche Faktoren (z.B. Energie, Wohnkosten, aber ohne Krankenkasse), führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +2,1%, was unter Einbezug dieser durchschnittlichen Jahresteuerung bei den Reallöhnen zu einem Rückgang um durchschnittlich 0,4% führte. In der öffentlichen Verwaltung sah es besser aus. **Teuerung** Im Fokus der Lohnforderungen muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden

und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie stellt sicher, dass man wertmässig gleichviel verdient, wie dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung nur für die Zukunft ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend zu prognostizieren. Zurzeit wird eine Teuerung von 1,1% für das Jahr 2025 prognostiziert.

Die Lohnrunde 2025 kann nicht ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Lohnrunden erfolgen. Das bedeutet: wurde die vorjährige Teuerungen mit der Begründung, deren Höhe sei unklar, oder mit der Fehleinschätzung, sie sei tiefer zu prognostizieren, nicht voll ausgeglichen, ist diese Differenz nachzuschieben – sie lässt sich auch einfach berechnen. Zu prüfen ist: Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht. Diese Zahlen sind fortzuführen.



Reallohnerhöhung Die ausgeglichene hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und nur den Ausgleich der Teuerung meint, drückt sich nicht korrekt aus. Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die

Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen Dienstleistungen brauchen. Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel – die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service Public, der wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten – wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn konkurrenzfähig sein, d. h. (auch) mit der Privatwirtschaft mithalten können. Die Graphik hiervor zeigt, dass die öffentliche Hand im vergangenen Jahr teilweise Reallohnerhöhungen vorgenommen hat. Jeder Verband hat beim Arbeitgeber seiner Mitglieder zu prüfen, ob er im vergangenen Jahr Reallohnerhöhungen gewährt hat oder nicht. Je nachdem und abhängig von der Höhe ist eine entsprechende Forderung zu konkretisieren. Dies kann nur individuell geschehen.



Nicht nur Geld, auch Flexibilitäten und Weiterbildung Parallel zur Entschädigung wird man sich Anderes überlegen müssen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu schärfen.

Lohnnebenleistungen, kürzere Arbeitszeiten, andere Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Arbeitsort und andere Flexibilisierungen sind anzubieten. Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen. Im Weiteren gilt es sicherzustellen, dass treue langjährige Mitarbeitende betreffend die Veränderungen der Anstellungsbedingungen nicht leer ausgehen. Deren Wissen und Erfahrung ermöglicht erst das effiziente Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden. Der öffentliche Arbeitgeber wird sich zudem an die Arbeit machen müssen, um die Lohnbänder anzupassen. Es genügt nicht, den Lohn über alle Mitarbeitenden zu erhöhen, es ist das Lohngefüge insgesamt – ausgedrückt in den Lohnbändern –anzuheben. Erst so behält man die vom Gesetzgeber gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin bei und kann die gute Leistung mit einer Lohnentwicklung und die schlechte Leistung mit keiner Lohnentwicklung abgelten. **Unsere Empfehlung** – Ausgleich der prognostizierten Nachführung nicht ausgeglichener Teuerung der letzten Jahre. – Reallohnerhöhung (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber) – Rückgängig machen von Sparmassnahmen, die in der Vergangenheit zu Lasten des Personals umgesetzt wurden (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber) – Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen. – Mehr Ferien und Möglichkeit, Ferien zu «kaufen» – Reduktion der Arbeitszeit

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Lohnrunde 2025. Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit beratend zur Seite.

Motivierte Vorstandsmitglieder für den PV Stadt Bülach

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024

Der Vorstand des Personalverbands der Stadt Bülach war seit den Rücktritten zweier Vorstandsmitglieder etwas verwaist. So haben wir uns 2023/2024 vor allem darauf konzentriert, im Vorstand möglichst wieder die Reihen zu schliessen.

Durch aktives Werben ist es uns gelungen, anlässlich der jüngsten Generalversammlung vom 3. April 2024 drei neue, motivierte Vorstandsmitglieder zu präsentieren, die dann auch in den Vorstand gewählt wurden. Wir sind happy und dankbar für diese Entwicklung.

Bettina Pangerc danken wir herzlich für mehr als 10 Jahre tatkräftige Unterstützung im Personalverband; sie wird am 30.6.2024 vom Vorstand zurück treten, weil sie ihre Stelle gekündigt hat. Den neuen Vorstandsmitgliedern danken wir fürs Mitmachen und wünschen viel Spass und Erfolg dabei.

Der Vorstand des Personalverbands der Stadt Bülach setzt sich nun wie folgt zusammen:

Angelo Visconti, Präsident (unverändert)

René Schellenberg, Beisitzer (unverändert, ehemaliger langjähriger Präsident)

Bettina Pangerc, Aktuarin (bis 30.6.2024)

Neu ab April 2024:

Manuela Hegi, Beisitzerin;

Sascha Haman, Kassier;

Noreen Wäspi, Aktuarin.

Reform BVG 21 am Abgrund?

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024

Im März 2023 wurde der Reformvorschlag zur beruflichen Vorsorge (Änderung vom 17. März 2023 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) nach langem Hin und Her in der Schlussabstimmung im Parlament angenommen. Dagegen wurde durch ein Bündnis aus Schweizerischem Gewerkschaftsbund (SGB), Travailsuisse, den Gewerkschaften Unia und VPOD sowie der SP Schweiz das Referendum erfolgreich ergriffen. Die Vorlage wird voraussichtlich im März 2024 vors Volk kommen. Braucht es diese Reform überhaupt noch?

Folgende Massnahmen sieht die BVG-Reform vor:
Der Mindestumwandlungssatz im Obligatorium soll von 6,8 Prozent auf 6 Prozent gesenkt werden.

1. Für den tieferen Umwandlungssatz soll ein Teil der Übergangsgeneration für die ersten 15 Jahrgänge finanziell entschädigt werden:
   - Beträgt das Altersguthaben 220 050 Schweizer Franken oder weniger, dann gibt es ein Anrecht auf den vollen Zuschlag. Dieser beträgt 200 Schweizer Franken pro Monat.
   - Liegt das Altersguthaben zwischen 220 500 und 441 000

Schweizer Franken, dann passt sich der Zuschlag stufenweise an und beträgt 100 bis 150 Schweizer Franken pro Monat. Je höher das Guthaben, umso tiefer ist der Zuschlag.
   - Hat man mehr als 441 000 Schweizer Franken gespart, dann gibt es keine Kompensation dafür.

3. Das Altersguthaben wird unter anderem aus den jährlich eingezahlten Altersgutschriften angespart.
   - Neu soll es im Alter von 25 bis 44 Jahren eine Altersgutschrift von 9 Prozent auf den BVG-pflichtigen Lohn geben.
   - Ab dem 45. Lebensjahr würde die Altersgutschrift dann 14 Prozent betragen.

4. Die Schwelle für einen obligatorischen Anschluss an die berufliche Vorsorge soll von 22 050 auf 19 845 Schweizer Franken (Stand 2023) gesenkt werden, wobei neu immer 80 Prozent des Lohnes versichert werden.

Im Mai 2023 hat die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) ihre Jahresmedienkonferenz abgehalten, unter folgendem Titel: Berufliche Vorsorge: Stark negatives Anlagejahr und steigende Anzahl Unterdeckungen / Umverteilung

wie im Vorjahr gering (siehe Seite 10).

Zur Erklärung: Die OAK BV ist eine unabhängige Behördenkommission. Sie überwacht die acht kantonalen/regionalen Aufsichtsbehörden sowie direkt die Anlagestiftungen, den Sicherheitsfonds und die Auffangeinrichtung; die Gralshüterin der beruflichen Vorsorge gewissermassen.

Besonders hervorheben möchte ich zwei Punkte aus den Themenbereichen der OAK BV: Die OAK äussert sich zu den Umverteilungseffekten. Laut OAK ist zu erwarten, dass mit den von den Vorsorgeeinrichtungen während der letzten mindestens

zehn Jahre getroffenen Massnahmen (Senkung Umwandlungssatz und Senkung technische Zinssätze) sowie mit dem im Berichtsjahr beobachteten deutlichen Anstieg des Zinsniveaus die Umverteilungsphase zulasten der aktiven Versicherten zu ihrem Ende gekommen ist, wobei dies nicht für die BVG-Minimalkassen gilt.

Für diese Einrichtungen wird es laut OAK erst mit der im Parlament verabschiedeten BVG-Reform möglich sein, ein nahezu ohne Umverteilung finanzierbares Leistungsniveau umzusetzen.

Die OAK BV hält in der Medienmitteilung fest, dass die vom Parlament in der BVG-21-Reform beschlossene Anpassung des Umwandlungssatzes an die demografische und wirtschaftliche Realität, sprich die gestiegene Lebenserwartung und das tiefere Zinsniveau, insbesondere die BVG-Minimalkassen entlasten würde. Dies stärke die finanzielle Stabilität des Systems.

Auf die Gefahr hin, die Aussagen der OAK BV falsch oder völlig einseitig zu interpretieren, aber wenn die OAK BV einen dringenden Handlungsbedarf eigentlich nur in Bezug auf reine BVG-Minimalkassen sieht, dann betrifft das einen relativ kleinen Anteil der Vorsorgeeinrichtungen. Das könnte allenfalls auch der Markt richten, braucht es dazu wirklich eine BVG-Reform? Die Eintrittsschwelle oder auch den Koordinationsabzug oder auch den Sparplan können die Vorsorgeeinrichtungen auch selber anpassen. Für einen fortschrittlichen Arbeitgeber erhöht sich seine Attraktivität, wenn er eine gute Vorsorge-lösung anbieten kann, was v. a. in Sekto-ren mit Fachkräftemangel an Bedeutung zunehmen wird. Angesichts der Zinsentwicklung ist der Handlungsdruck zudem zwischenzeitlich sicher nicht grösser geworden.

Ich habe im Januar 2023 mein persönliches Fazit zur BVG-Reform 2023 kommuniziert: Lieber keine Reform als eine schlechte und ich fühle mich durch den OAK-Bericht noch bestätigt. Aber: Mit einer Ablehnung der BVG-Reform 2023 sind die grundlegenden

Probleme nicht vom Tisch: Um das Ziel, die wirtschaftliche Sicherheit im Alter effektiv auch gewährleisten zu können, braucht es weitergehende Reformen, die über das 3-Säulen-System hinausgehen, in einem integralen Ansatz.

Was könnte das heissen?

Für die erste Säule wäre eine 13. Rente sicher wünschbar. Aber mit Blick auf die gescheiterten Versuche, die Leistungen in der ersten Säule zu erhöhen, bin ich eher skeptisch, ob dies der Königsweg wäre.

Für die zweite Säule bin ich klar der Auffassung, dass wir uns dem Kapitaldeckungsprinzip wieder stärker annähern müssen. Zudem müsste der Gesetzgeber ein gesetzliches Leistungsziel vorgeben. Eigentlich wäre dies die sozialpolitisch absolut zentrale Grösse. Was m. E. hinzu-kommen muss, und da bin ich zum Glück nicht der einzige Rufende in der Wüste, ist ein Einbezug der Steuerpolitik.

Wenn die wirtschaftliche Sicherheit im Alter verbessert werden soll, dann kann man das entweder durch höhere Renten, was politisch kaum mehrheitsfähig sein dürfte, und/oder durch eine Verminderung der finanziellen Belastungen der Rentenbeziehenden erreichen.

Die Besteuerung der AHV-Rente zu 100% ist eigentlich ein sozialpolitischer Unsinn. Die erste Säule soll den Existenzbedarf sichern (Art. 112 Abs. 2 lit. b Bundesverfassung). Eine steuerliche Belastung auf das Einkommen, das das Existenzminimum sichern müsste, ist fragwürdig.

Wann sieht es die Politik endlich so?

Mitgliederversammlung 2023

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024

Rund 70 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) teil, welche am 1. Juni 2023 im Universitätsspital Basel stattfand. Neben den ordentlichen Traktanden wie Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch Wahlen vorzunehmen.

Nachdem die ordentliche Mitgliederversammlung im Vorjahr anlässlich des 125-jährigen Jubiläums des BAV auf dem Eventschiff MS Rhystärn durchgeführt worden war, fand die diesjährige Mitgliederversammlung wieder in gewohntem Rahmen – im Universitätsspital Basel – statt.

Der statutarische Teil der Mitgliederversammlung, durch welchen – wie üblich – BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi gekonnt führte, dauerte rund 45 Minuten. Sämtliche Anträge des Vorstandes wurden einstimmig angenommen. Dies bedeutet im Einzelnen:

• Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2022, der Jahresbericht 2022 sowie die Jahresrechnung 2022 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge erteilt.

• Der eingetretene und in dieser Grössenordnung erwartete Jahresverlust 2022, welcher auf die budgetierten ausserordentlichen Ausgaben im Zusammenhang mit dem Jubiläumsanlass vom 21. Juni 2022 zurückzuführen ist, wurde auf die neue Rechnung vorgetragen.

• Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2023. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2024 unverändert bei CHF 160.00 für Aktive und CHF 80.00 für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

Die laufende Amtsperiode des Vorstandes und des Beirates des BAV dauert noch bis zur Mitgliederversammlung 2025. Rund einen Monat vor der Mitgliederversammlung hat den BAV-Vorstand die schreckliche Nachricht erreicht, dass das amtierende Vorstandsmitglied Andreas Reyes Carpio am 2. Mai dieses Jahres plötzlich und unerwartet verstorben ist. Andreas Reyes Carpio war zuletzt über 20 Jahre als Baurevisor bei der Finanzkontrolle Basel-Stadt tätig. Seit dem Jahr 2007 war er Mitglied im BAV. Innerhalb des BAV engagierte er sich zunächst als Mitglied des Beirates, zweitweise als Vorsitzender dieses Gremiums. Seit Mai 2014 war er Mitglied des BAV-Vorstandes; während mehreren Jahren amtete er auch als Vizepräsident. Als Delegierter vertrat Andreas Reyes Carpio den BAV seit mehreren Jahren in der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt); bis zu seinem Tod war er auch Vizepräsident der AGSt. Seit mehreren Jahren war er zudem Mitglied der Vorsorgekommission des Kantons (Bereich Staat) und seit Juni 2021 Verwaltungsrat der Pensionskasse Basel-Stadt. Der BAV wird Andreas Reyes Carpio als geschätzten Kollegen in Erinnerung behalten, der sich vorbildlich für das baselstädtische Staatspersonal einsetzte, und ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Für die restliche Dauer der Amtsperiode von der Mitgliederversammlung neu in den Vorstand gewählt wurde Frau Paula Vicentini. Paula Vicentini ist seit Ende 2016 Verantwortliche der Gruppe Pensionierte des BAV und organisiert in dieser Funktion mit grossem Engagement jeweils den Pensioniertenausflug und den Pensionierten-Stamm. Bevor Paula im Jahr 2014 pensioniert wurde, war sie während knapp 40 Jahren im Universitätsspital als Leiterin Patientenwesen tätig. Sie ist seit über 30 Jahren Mitglied im BAV. Seit Anfang dieses Jahres nimmt sie regelmässig als Beisitzerin an den Vorstandssitzungen des BAV teil. Mit Paula Vicentini haben die zahlreichen pensionierten BAV-Mitglieder im Vorstand eine direkte Stimme.

Der Vorstand* des BAV umfasst aktuell folgende neun Mitglieder:

• Dr. Gregor Thomi
Präsident

• Prof. Dr. Anne Eckert
Vizepräsidentin

• Sandra Haas
Kassierin / Ressort Finanzen

• Dr. Markus Dürrenberger
Ressort Versicherungen / Ressort Universität

• Christian Heim
Ressort Personalrecht

• Werner Weisskopf
Ressort Public Relations / Ressort Spitäler

• Patrizia Bardelli

• Haci Akgül

• Paula Vicentini

* Der Verbandssekretär hat im Vorstand Sitz und Stimme.

Als zusätzliches Beiratsmitglied wurde für die restliche Dauer der Amtsperiode (bis zur Mitgliederversammlung 2025) Herr Stipan Bonic gewählt. Stipan Bonic ist 44 Jahre alt, arbeitet seit 12 Jahren als Chauffeur bei der Stadtreinigung und ist Mitglied im BAV seit rund 5 Jahren. Seit Herbst letzten Jahres nimmt er regelmässig als Beisitzer an den Beiratssitzungen des BAV teil.

Der Beirat des BAV setzt sich neu wie folgt zusammen:

• Thomas Mohler
Präsident

• Roger Chitvanni

• Michèle Runco

• Michel Vogel

• Stipan Bonic

Als Revisorinnen für das Rechnungsjahr 2023 wurden von der Mitgliederversammlung die BAV-Mitglieder Tanja Antener und Susanne Handschin, als Ersatzrevisorinnen die BAV-Mitglieder Leila Trenkle und Claudia Demel, gewählt.

Aufgrund der Wichtigkeit dieses Themas sprach BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi auch an der diesjährigen Mitgliederversammlung das Thema Mitgliederwerbung an: Damit der BAV auch in eine erfolgreiche Zukunft blicken und die Interessen der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt und der angeschlossenen Institutionen bestmöglich vertreten kann, ist es von grosser Wichtigkeit, dass er eine möglichst grosse Anzahl Mitarbeitende zu seinen Mitgliedern zählen kann. Das Thema Mitgliederwerbung ist längst ein fixes Traktandum an den Vorstandssitzungen des BAV. Der Präsident rief die Verbandsmitglieder erneut zur Mitgliederwerbung auf.

Im Anschluss an den offiziellen Teil bot sich den anwesenden Verbandsmitgliedern und Gästen beim traditionellen Apéro samt Buffet Gelegenheit für einen Austausch untereinander und mit den Vorstandsmitgliedern.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV

***

BAV-Daten 2023
Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 22. August 2023
Dienstag, 24. Oktober 2023
Dienstag, 21. November 2023

Dienstag, 12. Dezember 2023
jeweils ab 15.00 Uhr im Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflände und Fischmarkt)

Kontaktmöglichkeiten BAV
Adresse: St. Alban-Vorstadt 21, 4052 Basel
Telefon: 061 272 45 11
E-Mail: info@bav-bs.ch
Website: www.bav-bs.ch

Reform BVG 21 am Abgrund?

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024
Nach der Verabschiedung des Revisionsentwurfs des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) am 25. November 2020 durch den Bundesrat, dem vom Revisionsentwurf abweichenden Beschluss des Nationalrats vom 8. Dezember 2021 und dem von beidem abweichenden Beschluss des Ständerats vom 12. Dezember 2022 liegen die Karten nun auf dem Tisch: We agree to disagree!

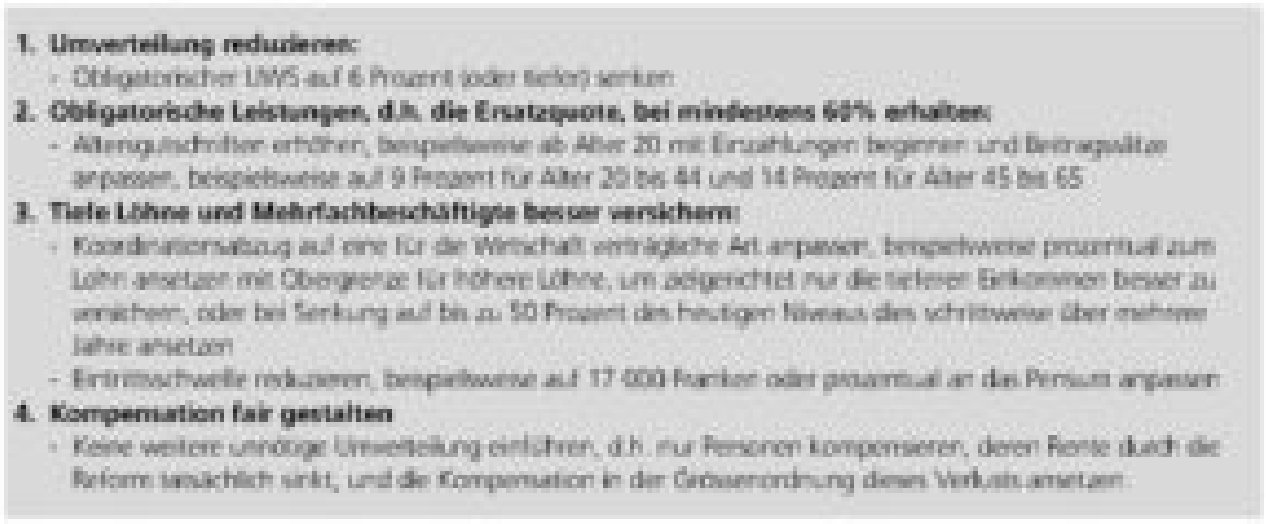
Wo liegen die wichtigsten Differenzen zwischen dem Entwurf des Bundesrats, der vom Nationalrat beschlossenen Variante und jener des Ständerats? Uneinigkeit herrscht insbesondere über die lohnmässige wie auch die altersmässige Eintrittsschwelle, beim Koordinationsabzug und bei der Kompensation für eine Umwandlungssatzsenkung, die Details können der beiliegenden Tabelle entnommen werden:

Ich geb’s offen zu, ich war noch nie ein bekennender Fan des sogenannten Sozialpartnerkompromisses. Die Beschlüsse des National- und des Ständerats beinhalten nun sowohl Verbesserungen als auch Verschlechterungen gegenüber dem bundesrätlichen Vorschlag. Die Begeisterung wird dadurch

sicher nicht grösser.

Wie weiter? Am 12. Dezember 2022 hat die UBS in einer Medienmitteilung in einem m. E. ausgezeichneten Artikel dargelegt, was die grundlegenden Ziele der BVG-Reform sein müssten und wie sie erreicht werden könnten:

	Bundesrat (BR)	Nationalrat (NR)	Ständerat (SR)
Jahreslohn	CHF 21 510	CHF 12 548	CHF 17 208
Versicherungsbeginn Risiko Alter	nach Vollendung des 24. Altersjahrs	nach Vollendung des 19. Altersjahrs	nach Vollendung des 24. Altersjahrs
Koordinationsabzug	50%	50%	15%
Kompensation für eine Umwandlungssatzsenkung	Die ersten fünf Jahrgänge erhalten bis zu 2400 Franken pro Jahr, die zweiten fünf Jahrgänge noch maximal 1800 und die letzten fünf 1200 Franken. Der Bundesrat bestimmt danach für jedes Kalenderjahr die Höhe des Rentenzuschlags.	Die ersten fünf Jahrgänge erhalten bis zu 2400 Franken pro Jahr, die zweiten fünf Jahrgänge noch maximal 1800 und die letzten fünf 1200 Franken. Bei Rentenvorbezug wird der Zuschlag gekürzt. Und wer von der Senkung des Umwandlungssatzes nicht betroffen ist, erhält keine Kompensation.	Zusätzlich obere Limite: Vorsorgeguthaben grösser als der zweieinhalbfache Grenzbetrag nach Artikel 8 Absatz 1 (85% von 85 320 Franken) haben keinen Anspruch auf eine Kompensation. In den letzten zwanzig Jahren vor diesem Zeitpunkt getätigte Vorbezüge für die Wohneigentumsförderung werden an das massgebliche Altersguthaben angerechnet.


1. **Umverteilung reduzieren:**
   - Obligatorischer UWS auf 6 Prozent (oder tiefer) senken
2. **Obligatorische Leistungen, d.h. die Ersatzquote, bei mindestens 60% erhalten:**
   - Altersgutschriften erhöhen, beispielsweise ab Alter 20 mit Einzahlungen beginnen und Beitragssätze anpassen, beispielsweise auf 9 Prozent für Alter 20 bis 44 und 14 Prozent für Alter 45 bis 65
3. **Tiefe Löhne und Mehrfachbeschäftigte besser versichern:**
   - Koordinationsabzug auf eine für die Wirtschaft verträgliche Art anpassen, beispielsweise prozentual zum Lohn ansetzen mit Obergrenze für höhere Löhne, um zielgerichtet nur die tieferen Einkommen besser zu versichern, oder bei Senkung auf bis zu 50 Prozent des heutigen Niveaus dies schrittweise über mehrere Jahre ansetzen
   - Eintrittsschwelle reduzieren, beispielsweise auf 17 000 Franken oder prozentual an das Pensum anpassen
4. **Kompensation fair gestalten**
   - Keine weitere umfangreiche Umverteilung einführen, d.h. nur Personen kompensieren, deren Rente durch die Reform tatsächlich sinkt, und die Kompensation in der Grössenordnung dieses Verlusts ansetzen

Quellen: c-alm, UBS

Als fünften Punkt würde ich ergänzen:

Keine zentrale Finanzierung der Kompensation. Wie im besagten UBS-Artikel nämlich sehr zutreffend ausgeführt wird, muss jede Vorsorgeeinrichtung Rückstellungen für Pensionierungsverluste bilden und sollte somit in der Lage sein, diese Rückstellungen für Kompensationszahlungen zu nutzen. Vor allem aber: Wird die Kompensation zentral über eine Organisation administriert, müssen sich alle Versicherten daran beteiligen, auch diejenigen, deren Vorsorgeeinrichtung die Hausaufgaben schon gemacht haben und die dadurch in der Vergangenheit schon zur Kasse gebeten wurden. **Es würde einer Ausweitung der Umverteilung gleichkommen!**

Und wenn ich noch einen sechsten Punkt ergänzen dürfte: **ein differenzierter Koordinationsabzug.** Der Koordinationsabzug ist für den Versicherungsteil in vollem Umfang absolut gerechtfertigt. Eine Reduktion des Koordinationsabzugs führt zu einer Doppelversicherung. Auf dem Sparteil macht der Koordinationsabzug jedoch keinen Sinn, weil dadurch weniger Sparkapital geäufnet wird.

Auf die oben von mir gestellte Frage, wie weiter, komme ich nicht umhin, mich auch hier der Meinung der UBS anzuschliessen, und ich zitiere:

«Lieber keine Reform als eine schlechte»

Es braucht keine Reformen um jeden Preis, sondern es braucht eine Reform, die gezielt die Umverteilung begrenzt und gleichzeitig allen eine gute Versicherungsgrundlage heute und in Zukunft bietet.» Dem ist eigentlich nix beizufügen. Warum macht es die Politik nicht einfach so?

Ich bin klar der Meinung und zitiere auch hier aus dem UBS-Artikel, diesmal eine Aussage von Silvan Gamper, Pensionskassenexperte bei c-alm: «Die derzeitigen Reformdiskussionen können (ich würde sogar weitergehen: «müssen») zu einem stabileren und gerechteren System der beruflichen Altersvorsorge führen. Aber nur, wenn wir dem Kapitaldeckungsprinzip wieder näherkommen.» Dem ist eigentlich nix beizufügen. Wann regelt es die Politik endlich so?

Andreas Cabalzar,
Co-Präsident VBS und Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

Reform BVG 21 auf Irrwegen?

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024

Nach der Verabschiedung des Revisionsentwurfs des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) am 25. November 2020, dem Beschluss des Nationalrats vom 8. Dezember 2021 und den frisch vorliegenden Anträgen der Kommission für soziale Sicherheit und Soziales des Ständerats vom 26. April 2022 liegen die Karten nun mehr oder weniger auf dem Tisch: Eigentlich wäre man/frau sich in vielen Punkten ja grundsätzlich einig, und doch droht die Vorlage zu scheitern.

Wo liegen die wichtigsten Differenzen zwischen dem Entwurf des Bundesrats, der vom Nationalrat beschlossenen Variante und der von der ständerätlichen Vorberatungskommission verabschiedeten Mehrheitslösung (*Quelle: 20.089 BVG-Reform, Fahne Ständerat, Sommersession 2022*)?

Wobei ich hier ausdrücklich festhalten möchte, dass die nachfolgende Auswahl der gesetzlichen Bestimmungen auf meiner persönlichen Einschätzung ihrer Tragweite beruht. Die Übersicht gibt aber doch einen guten Einblick, um was man sich da so alles balgt:
Wenn man die verschiedenen Beschlüsse analysiert, kann man durchaus Einigkeit in an sich wichtigen Grundsätzen erkennen:

Es ist offensichtlich unbestritten, dass einerseits die Höhe der Renten so festzulegen wären, dass sie kostenneutral sind und dass die dazu erforderlichen Anpassungen der versicherungstechnischen Grundlagen zu tieferen Renten führen, die mit flankierenden Massnahmen aufzufangen sind, einerseits durch eine Erhöhung der Sparbeiträge und andererseits durch einen Zusatzbeitrag für die Übergangsjahrgänge, welche nicht oder nur unzureichend von höheren Sparbeiträgen profitieren können. So weit – so gut. Der Weg, wie man dahin kommt, ist jedoch umstritten.

Dazu liegen mittlerweile drei Varianten vor.

Die Varianten finden Sie entweder in der Printausgabe oder **hier** als Pdf-Datei.

Ich verzichte darauf, die Unterschiede zu werten, aus dem einfachen Grund, weil man in allen drei Varianten den Pfad der Tugend verlassen hat, indem man Systeme vermischt und weiterhin an der Regelung technischer Details festhält, anstatt sich auf das Wesentliche zu fokussieren. Ich halte es für verfehlt, dass der Gesetzgeber versicherungstechnische Parameter wie den Umwandlungssatz festlegt, und dies erst noch versicherungstechnisch ungenügend, zumindest wenn man die

grundsätzlich systemwidrige Querfinanzierung überhöhter Renten vermeiden will. Der versicherungstechnisch korrekte Umwandlungssatz müsste wohl eher bei 5 Prozent liegen.

Die vorgesehene Anpassung des UWS auf 6 Prozent ist klarerweise ungenügend. Und noch schlimmer, als flankierende Massnahme will man nun im BVG-System einen Rentenzuschlag einführen, der auf dem Umlagerungs- und Solidaritätsprinzip der ersten Säule basiert. Beide Prinzipien sind gewiss hochzuhalten, selbstverständlich, aber die 2. Säule ist eine individuelle Versicherung und basiert auf dem individuell Ersparten und den Kapitalerträgen. Im Prinzip wird die AHV+, die vom Volk bedauerlicherweise abgelehnt worden ist, nun halt einfach über die 2. Säule eingeführt.

Wenn man derart meckert, sollte man auch aufzeigen, was denn mögliche Alternativen wären. Für einmal hat meines Erachtens der Kanton Graubünden in einem umfassenden Reformpaket seiner kantonalen Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse Graubünden; PK GR) eine technisch saubere gut funktionierende und teilweise auch innovative Lösung entwickelt. Vor allem wichtig, es wurden in der politischen Diskussion im Grossen Rat (Kantonsparlament) die relevanten politischen Fragen diskutiert, allen voran das Leistungsziel der 2. Säule. Und genau diese Diskussion fehlt auf nationaler Ebene. Basierend auf den versicherungstechnisch angepassten, korrekten Grundlagen ergab sich im Fall der PK GR der Standardsparplan mit den entsprechenden Sparbeitragssätzen. Für die PK GR strategisch gesehen fast noch wichtiger war, dass zusätzlich die Rentner*innen, die noch mit zu hohen Umwandlungssätzen (UWS) in Rente gehen konnten, in ein eigenes geschlossenes Vorsorgewerk überführt werden konnten, für das der Kanton eine unbefristete Staatsgarantie (mittels einer Darlehensoption) übernommen hat. Für die dritte Kompetente, eine faire Übergangslösung für die ersten zehn Jahrgänge, die zu wenig von den höheren Sparbeiträgen profitieren können, um die Renteneinbusse infolge der Senkung des UWS kompensieren zu

können, war die PK GR selber besorgt. Die Übergangslösung ist so ausgerichtet – und dies wurde im politischen Prozess offen deklariert –, dass die Renteneinbussen nicht mehr als 7 Prozent im Vergleich zur Rente mit den vorgängigen versicherungstechnischen Grundlagen betragen darf.

Also auch hier ein klares quantitatives Ziel, auf das all die Stellschrauben auszurichten waren. Wenn das Bündner Reformpaket einen Makel hat, dann den, dass sich die Arbeitgebenden an der Übergangslösung finanziell nicht beteiligen mussten. Da im Fall der PK GR das Verhältnis von Arbeitgeber- zu Arbeitnehmerbeitrag bei rund 54:46 liegt sowie unter Berücksichtigung der Staatsgarantie für das Rentnerwerk, muss man die fehlende Beteiligung der Arbeitgeberseite etwas relativieren.

Was ist nun das Fazit: Falls eine der Varianten von BR/NR/SR in Kraft treten sollte, wird man bestenfalls eine begrenzte Entschärfung der Situation der 2. Säule erzielt haben. Trotz einer gut gemeinten Übergangslösung wird man auch nicht wissen, wo man in Bezug auf das verfassungsmässige Ziel für die 2. Säule (zusammen mit der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung), die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise zu ermöglichen (Art. 113 Abs. 2 lit. a Bundesverfassung; SR 101), effektiv steht. Man fischt so gesehen im Trüben. Sollte die Vorlage Reform BVG 21 scheitern, würde dies die Chance bieten, eine echte und auch langfristig funktionierende Lösung zu bringen, mit einem klaren Leistungsziel für die 1. und die 2. Säule und mit quantitativen Vorgaben für eine Übergangslösung. Eigentlich wären doch dies die sozialpolitisch relevanten Fragen, die zu entscheiden wären, und nicht wie hoch der Luftdruck in einem Veloreifen sein sollte.

Andreas Cabalzar,
Co-Präsident VBS und Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)