

Per Mail: präsidiales@regierung.li

Ministerium für Präsidiales und Finanzen
Regierungsgebäude
Peter-Kaiser-Platz 1
9490 Vaduz

**Stellungnahme des Landesspitals Liechtenstein
zum Vernehmlassungsbericht der Regierung**
(September 2023, LNR 2023-1376 BNR 2023/1441)

**betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche
Personalvorsorge des Staates (SBPVG)**

Sehr geehrter Herr Regierungschef

Die Vorsorgekommission des Landesspitals Liechtenstein hat den Vernehmlassungsbericht zur Kenntnis genommen und beraten. Die Kommission unterstützt die Bemühungen der Regierung, die sich schon länger abzeichnende schwierige finanzielle und strukturelle Situation der Pensionskasse für das Staatspersonal, bei der das Landesspital Liechtenstein als «freiwilliger Anschluss» angeschlossen ist, mit den vorgeschlagenen Massnahmen zu verbessern. Insbesondere wurde der unerwünschten Umverteilung zwischen Aktivversicherten und Rentenbezüglern ein spezielles Augenmerk gewidmet.

Die Führungsgremien der SPL haben die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel und Massnahmen in der Vergangenheit ausgeschöpft, um eine drohende Sanierung abzuwenden. Diese gingen insbesondere zulasten der Aktivversicherten. Dieser Umstand macht eine Anstellung bei den betroffenen Arbeitgebern für die Arbeitnehmenden bezüglich der Leistungen bei zukünftigen Rentenbezügen unattraktiv und erschwert eine Rekrutierung von sehr gut ausgebildeten Fachkräften auf dem bereits ausgetrockneten Arbeitsmarkt noch zusätzlich.

Das Landesspital (LLS) unterstützt grundsätzlich alle vorgeschlagenen Massnahmen, wobei das Land in praktisch allen Punkten die Ausfinanzierung für das LLS übernimmt, da das Land bereits bei der Schaffung des SBPVG die Deckungslücke übernommen hatte und auch per Umsetzung der vorgestellten Massnahmen im Vernehmlassungsbericht dieser Ansatz wieder zur Anwendung käme. Die Ausnahme bildet hier die Erhöhung der Sparbeiträge, welche auch das Landesspital in seinen Budgets ab dem Jahr 2025 berücksichtigen muss.

Zu folgenden Punkten möchten wir gerne differenzierter Stellung nehmen:

- **Schaffung einer Rentnerkasse / Schaffung eines geschlossenen Vorsorgewerks** für Pensionäre/innen, welche vor dem 30.06.2014 pensioniert worden sind.
Die zukünftigen Risiken im Zusammenhang mit schlechten Ergebnissen an den Finanzmärkten, welche den Deckungsgrad belasten, sollen durch die Arbeitgeber abgesichert werden. Es ist nicht klar, wie die Anschlüsse, deren Deckungslücke durch das Land abgedeckt wurde, in der Pflicht sind, bzw. ob in solchen Fällen wiederum das Land den Anteil übernehmen würde.
- **Rentenmodell mit variabler Rente im offenen Vorsorgewerk**
Die Wahl eines variablen Anteils der Rente ist zu begrüssen. Die Konsequenzen einer solchen Wahl müssen für den/die Einzelne/n ausdrücklich klar sein. Die Rückkehr zu einem fixen Rentenmodell muss unseres Erachtens möglich sein, denn die finanziellen Verhältnisse können sich jederzeit ändern, und da muss für den Rentenbezüglern Sicherheit und Stabilität gewährleistet sein. Im aktuell vorliegenden Vorschlag ist die Rückkehr nicht möglich.

Die Wahl eines solchen Modells ist nur dann für die Rentenbezüger attraktiv, wenn der Deckungsgrad der Kasse hoch ist und die entsprechende Wertschwankungsreserve vorhanden ist. Dies ist bei den vorgeschlagenen Massnahmen nicht der Fall.

- **Ausfinanzierung der bestehenden Renten für nach dem 30.06.2014 Pensionierte.**
Auch hier stellt sich für das Landesspital die Frage, wie künftig ab Umsetzungsdatum im Jahr 2025 die Risiken im Zusammenhang mit schlechten Ergebnissen an den Finanzmärkten, welche den Deckungsgrad belasten, ausgeglichen werden.
- **Umwandlung der Darlehen in Eigenkapital**
Das Landesspital ist nicht davon betroffen. Generell lässt sich aber festhalten, dass der Deckungsgrad durch diese Massnahme ohne weiteren Cash-flow erhöht und somit die Anlagemöglichkeiten der SPL verbessert würden.
- **Erhöhung der Sparbeiträge**
Die Erhöhung der Sparbeiträge zur Erreichung des Leistungsziels in Höhe von 45% des versicherten Lohnes ist im vorliegenden Fall sinnvoll, wirkt sich aber einerseits auf die direkte Kaufkraft aller Arbeitnehmenden und andererseits auf die Attraktivität der Arbeitgebenden durch erhöhte Lohnabzüge aus. Selbst wenn dies Sparbeiträge sind, hat dieser erhöhte Abzug eine Auswirkung in Bezug auf die Konkurrenzfähigkeit mit anderen Unternehmen, welche bei Kassen mit besseren Modellen angeschlossen sind. Dies kann ein Wettbewerbsnachteil sein, da insbesondere jüngere Fachkräfte den Moment sehen, Familien unterhalten müssen und die finanzielle Zukunft, welche meist Jahrzehnte weg ist, häufig nicht als vordringlich gesehen wird. Die Generation Y, also der 30- bis 44-Jährigen, ist tendenziell daran interessiert, möglichst Geld für den Moment zu verdienen. Dies sind diejenigen Fachkräfte, die im Gesundheitswesen benötigt werden und am meisten «umworben» werden. Im Zuge des sehr präsenten Fachkräftemangels in den medizinischen Fächern ist folglich dieser Schritt bedeutsam, denn die Sparbeiträge sind unverhältnismässig hoch. Dies ist auf dem bereits trockenen Arbeitsmarkt ein grosser Nachteil.

Ebenfalls steigen die Beiträge der Arbeitgeber, was bei einem sehr personallastigen Betrieb wie dem Spital die bereits hohen Personalkosten noch weiter in die Höhe treiben wird.

Nachhaltige Ausrichtung der SPL

Mit den vorgeschlagenen Massnahmen kann eine nachhaltige Ausrichtung der SPL wohl nur teilweise erreicht werden. Es wäre daher aus unserer Sicht überaus wichtig, mittels einer externen Studie den Nachweis zu erbringen, dass und wie der Aufbau einer Wertschwankungsreserve zeitnah möglich wird.

Freiwilligkeit und ergänzende Vorsorgelösungen

Faktisch besteht für die «freiwilligen Anschlüsse» keine Möglichkeit, sich einer anderen, ev. für das Unternehmen und die Mitarbeitenden attraktiveren Kasse anzuschliessen.

Wie erwähnt, ist die aktuelle Pensionskassenlösung für alle Anschlüsse wenig attraktiv – weder für aktuell angestellte und künftige Arbeitnehmende noch für die Arbeitgeber im Rekrutierungsprozess. Der sehr tiefe Umwandlungssatz von 4.5% im Vergleich zu anderen Vorsorgeeinrichtungen macht insbesondere die Rekrutierung aber auch die Haltung von älteren und für die Betriebe immer wichtiger werdenden Mitarbeitenden extrem schwierig.

Angesichts des bereits bestehenden Wettbewerb-Nachteils wären unseres Erachtens wichtige Optionen: a) für Mitarbeitende mit höheren Einkommen, Kader und ältere Mitarbeitende (auch über das Pensionsalter hinaus – New Work-Modelle) ergänzende Modelle anbieten und/oder b) als «Endlösung» andere Vorsorgeeinrichtungen wählen zu können; dies um die nötigen Fachkräfte nachhaltig gewinnen zu können.

Für Fragen oder weitere Ausführungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Landesspital Liechtenstein, Vorsorgekommission



Sandra Copeland
Vorsitzende der Vorsorgekommission
Arbeitgebervertreterin



Lejla Abdagic
Mitglied der Vorsorgekommission
Arbeitnehmervertreterin



Dr. Alexandra Oberhuber-Wilhelm
Mitglied der Vorsorgekommission
Arbeitgebervertreterin



Mario Elmer
Mitglied der Vorsorgekommission
Arbeitnehmervertreter