Stadt Gossau

Postulat „Pensionskassenlösung der Stadt Gossau und der Stadtwerke“

1. Postulatsauftrag

Gallus Hälg (SVP) und Bruno Damann (CVP) reichten am 3. Januar 2006 das von 23 Parlamentsmitgliedern unterzeichnete Postulat (siehe Beilage) ein. Es wurde an der Parlamentssitzung vom 7. März 2006 erheblich erklärt.

Die Thematik Pensionskasse ist äusserst komplex. Für die Beantwortung des Postulates hat der Stadtrat die Mithilfe eines externen Fachmanns beansprucht und deshalb Matthias H. Keller, eidg. dipl. Pensionskassenexperte, Frauenfeld, beigezogen. Dieser hat mit einer stadträtlichen Projektgruppe die bestehende Pensionskassenlösung überprüft und einen Marktvergleich angestellt.

2. Jetzige Pensionskassenlösung

2.1 Allgemein

Das Personal der Stadt Gossau (insgesamt 164 Personen) ist bei der Pensionskasse St.Galler Gemeinden (PKSG) versichert. Diese ist als Genossenschaft ohne Gewinnabsichten organisiert. Allfällige Rechnungsüberschüsse fliessen vollumfänglich in das Genossenschaftsvermögen. Angeschlossene Arbeitgeber sind Politische Gemeinden, Kirchgemeinden, Korporationen, Zweckverbände und ähnliches sowie privatrechtlich organisierte Institutionen, welche soziale oder andere im öffentlichen Interesse liegende Aufgaben erfüllen. Die Pensionskasse hat rund 5000 Versicherte und 1300 Rentner. Mit der Fusion der Gemeinden Jona und Rapperswil sind 64 Versicherte der Gemeinde Jona ausgetreten.

Die Bilanzsumme der PKSG liegt bei CHF 887 Mio. In den vergangenen Jahren wies die versicherungstechnische Bilanz eine leichte Unterdeckung auf. Deshalb hat die PKSG Massnahmen beschlossen, um den Deckungsgrad zu erhöhen. Für die Versicherten, die ordentliche Beiträge leisten, wird seit 1.1.2005 bis 31.12.2010 ein Sonderbeitrag von 2 % der versicherten Löhne erhoben. Weist die versicherungstechnische Bilanz einen Finanzierungsgrad von mindestens 110 % auf, werden die Sonderbeiträge ab dem folgenden Kalenderjahr sistiert. Der Deckungsgrad lag Ende 2005 bei 102 %.

Die Pensionskasse St.Galler Gemeinden bietet derzeit einen einzigen Vorsorgeplan *(Leistungsprimat)* an.

2.2 Rentenalter

Gemäss Reglement PKSG hat das Personal seit 1.1.2002 Anspruch auf eine Altersrente nach Abschluss des 63. Altersjahres. Dieses PK-Rentenalter ist nicht identisch mit dem AHV-Alter (derzeit Männer 65 Jahre, Frauen 64 Jahre). Die PKSG bietet den Abschluss einer Zusatzvereinbarung an. Mit dieser verpflichten sich die Mitgliedgemeinden zur Vorfinanzierung einer Überbrückungsrente gemäss Art. 8 des PKSG-Reglements vom 1.1.2002. Diese Überbrückungsrente füllt die Finanzierungslücke zwischen dem Pensionskassen-Rentenalter und dem AHV-Rentenalter.
Der Stadtrat hat im Bericht und Antrag vom 16. August 2004 dem Parlament die Absicht bekundet, die von der PKSG angebotene Zusatzvereinbarung abzuschliessen und deshalb Änderungen von Art. 8 lit. e) sowie die Neuformulierung von Art. 52bis Personalreglement beantragt. Das Parlament hat diesen Anträgen am 2. November 2004 zugestimmt.

2.3 Aufteilung Beiträge Arbeitgeber / Arbeitnehmer

Gemäss Art. 5 des Pensionskassenreglements werden die Beiträge zu 40 % von den Versicherten und zu 60 % von der Arbeitgeberin geleistet. Dieselbe Aufteilung gilt für Nachzahlungen aus Lohnerhöhungen.

3. Analyse der heutigen Lösung

Die Versicherungslösung der Stadt Gossau ist mit verschiedenen anderen Pensionskassenlösungen verglichen worden. Einbezogen wurden die Pensionskassen des Kantons St.Gallen, der Städte St.Gallen, Rorschach, Frauenfeld, Wil, Langenthal und Zug. Weiter sind die Lösungen der Migros, eines Industriebetriebs mit 1000 Mitarbeitenden und eines mit 100 Mitarbeitenden sowie diejenige der Gemeinnützigen Hilfsgesellschaft St.Gallen.

Der Vergleich hat gezeigt, dass die reglementarischen Leistungen der PKSG grosszügig bemessen sind, im Einzelfall weichen sie jedoch massiv vom Leistungsziel ab. Dies lässt sich vor allem mit den unterschiedlichen Dienstjahren begründen. Die maximalen Altersleistungen sind grundsätzlich marktkonform, sofern alle Dienstjahre eingekauft worden sind. Das Rentenalter 63 generiert höhere Kosten, da schon früher Kapital bereitgestellt werden muss und die letzten Jahre bis 65 keine Beiträge erhoben werden. Die PKSG erbringt in allen betrachteten Gebieten Leistungen im oberen Bereich. Die Kosten und insbesondere die Arbeitgeberbeiträge sind entsprechend über dem Durchschnitt der verglichenen Kassen.

Die Beiträge werden in der PKSG zu 40% von den Versicherten und zu 60% von der Arbeitgeberin finanziert. Dies entspricht dem gesamtschweizerischen Durchschnitt (Pensionskassenstatistik 2002), sowohl bei öffentlichrechtlichen wie auch privatrechtlichen Arbeitgebern. Richtig ist, dass vor allem bei kleinen und mittleren Arbeitgebern die Beitragsaufteilung in Richtung 50:50 tendiert.

Damit in Zukunft Anpassungen möglich sind, müsste die PKSG künftig einen Beitragsprimat-Plan anbieten sowie eine flexible Beitragsaufteilung einführen.

4. Leistungsprimat versus Beitragsprimat

4.1 Leistungsprimat

Im Leistungsprimat wird die *Altersrente* im reglementarischen Rücktrittsalter a priori festgesetzt. Die Finanzierung beziehungsweise die Beiträge von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergeben sich auf Grund des festgesetzten Leistungsziels.

Damit die voraussichtliche Rente bei einer Lohnerhöhung angepasst werden kann, müssen die Mehrkosten durch Nachzahlungen finanziert werden. Mit der Nachzahlung werden die Beiträge bezahlt, welche bei einer höheren Besoldung bereits in den vergangenen Jahren bezahlt worden wären. Das Leistungsprimat entspricht einem garantierten Leistungsversprechen ähnlich einer *Versicherungspolice.*

4.2 Beitragsprimat

Im Beitragsprimat werden die *Beiträge* von Arbeitnehmer und Arbeitgeber a priori vorgegeben. Die Leistung, d.h. die Altersrente im reglementarischen Rücktrittsalter, ergibt sich durch das bei der Pensionierung angesammelte Guthaben auf Grund der Beiträge inklusive Zins, multipliziert mit dem jeweils gültigen Umwandlungssatz. Dieser Faktor entspricht der statistischen Lebenserwartung. Systembedingt fallen keine Nachzahlungen an. Das Beitragsprimat entspricht einem anwartschaftlichen Guthaben wie bei einem *Sparkonto.*

4.3 Welches Primat ist günstiger?

Grundsätzlich gilt: Ein Franken Rente kostet bei beiden Primaten gleich viel. Die beiden Primate unterscheiden sich vor allem bei der Finanzierung von Lohnerhöhungen und der Verteilung des Ertragsrisikos.

4.3.1 Finanzierung von Lohnerhöhungen

Im Leistungsprimat muss bei Lohnerhöhungen eine Nachfinanzierung erfolgen, da mit einer Lohnerhöhung auch die erworbenen Rechte frankenmässig zunehmen. Diese Nachfinanzierung ist manchmal bereits in den Beiträgen eingerechnet oder erfolgt über Nachzahlungen und/oder zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers. Das Risiko der Nachfinanzierung liegt daher oft nicht bei den Versicherten, sondern bei der Vorsorgeeinrichtung oder beim Arbeitgeber.

4.3.2 Ertragsrisiko

Im *Leistungsprimat* hat die effektive Performance der Vorsorgeeinrichtung keinen direkten Einfluss auf die Altersleistung. Kann die Kasse den notwendigen technischen Zins nicht aus dem Ertrag finanzieren, müssen die fehlenden Mittel aus den freien Mitteln, aus der Wertschwankungsreserve oder über eine zusätzliche Finanzierung durch den Arbeitgeber aufgebracht werden. Die Versicherten tragen also ein geringes Ertragsrisiko.

Im *Beitragsprimat* hingegen erfolgt die Verzinsung des vorhandenen Altersguthabens in der Regel unter Berücksichtigung der erzielten Performance der Vorsorgeeinrichtung. Das Ertragsrisiko liegt daher weitgehend bei den Versicherten.

4.3.3 Vor- und Nachteile

Leistungsprimat	**Beitragsprimat**

Vorteile	**Nachteile**
Wert der Altersleistung bekannt und "garantiert"	Wert der Altersleistung unklar
Für Arbeitnehmer: Kostenrisiko liegt bei Vorsorgeeinrichtung und Arbeitgeber	Für Arbeitnehmer: Folgen ungünstiger Entwicklung (Teuerungsschub) werden von ihm getragen
Einkäufe durch Arbeitgeber	Einkäufe nur durch Arbeitnehmer
Solidarität zugunsten der "älteren"	keine Solidarität hinsichtlich Altersleistungen
Firmentreue (= langjährige Mitarbeit) wird belohnt	Firmentreue unwesentlich
"Garantie" technischer Zins	flexible Verzinsung, die meistens nicht marktkonform ist

Nachteile	**Vorteile**
Mangelnde Transparenz bei der Finanzierung	Transparenz bei der Finanzierung des Alterskapitals
Leistungen abhängig vom Einkauf und Dienstjahre	Einkauf i.d.R. nur massgebend für Altersleistungen
Kosten stark abhängig von der Altersstruktur	Kosten nur unwesentlich abhängig von Altersstruktur
starre Strukturen	flexibel für Anpassungen
technischer Zins mit weit reichenden Folgen	nur BVG-Mindestzins
Wenig flexibel im Hinblick auf neue Arbeitsformen (Teilzeitbeschäftigung)	einfachere Handhabung von Änderungen im Beschäftigungsgrad und der flexiblen Pensionierung
Schwierigere Umsetzung des Freizügigkeitsgesetzes	verständliche Freizügigkeitsregelung
Für Arbeitnehmer: Tiefere Freizügigkeitsleistungen	Für Arbeitnehmer: Höhere Freizügigkeitsleistungen
Hohe Aufwendungen für Lohnerhöhungen bei älteren Versicherten	einfachere technische Durchführung
Für Vorsorgeeinrichtung und Arbeitgeber: Kostenrisiko	kalkulierbare Kosten

4.4 Lassen sich die beiden Primate vergleichen?

Die beiden Primate sind wie Äpfel und Birnen; sie sind sehr ähnlich und trotzdem ist ein direkter Vergleich nicht einfach. Bei einem Vergleich muss man sich bewusst sein, dass die entscheidende Grösse weder die Zinsentwicklung noch die Lohnentwicklung ist, sondern die Differenz der beiden genannten Grössen. Deshalb müssen Annahmen für diese beiden Grössen getroffen werden.

4.5 Trend in der Praxis

Mit der Einführung des Freizügigkeitsgesetzes (FZG) 1995 hat eine Trendwende stattgefunden und immer mehr Kassen wechseln zum Beitragsprimat. 1994 war der Anteil der Leistungsprimatkassen 20.3%, im Jahr 2002 noch 14.3%. Eine Hauptschwierigkeit beim Leistungsprimat liegt darin, die volle Freizügigkeit umzusetzen. Ausserdem wurde dem Leistungsprimat durch die Einschränkung der Mutationsgewinne im FZG eine wichtige Finanzierungskomponente genommen.
Der sinkende Anteil der Leistungsprimatkassen ist allerdings nicht ausschliesslich auf das FZG zurückzuführen. Weitere Einflussfaktoren für diesen Wandel sind:

- Bedeutung der Lohnnebenkosten als Wettbewerbsfaktor im Konkurrenzkampf
- Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse (Teilzeitarbeit)
- Infragestellung der dem Leistungsprimat anhaftenden Solidaritäten (Junge finanzieren die Älteren)
- Forderung nach erhöhter Transparenz für die Versicherten
- Internationale Rechnungslegungsstandards
- kostspielige Nachfinanzierungen bei starker Lohnentwicklung

5. Marktvergleich

Aus dem sehr vielseitigen Angebot der Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen in der Schweiz hat der Stadtrat folgende in die Offertausschreibung einbezogen:

- Versicherungssammelstiftungen: Swiss Life, Winterthur Columna
- Bankensammelstiftungen: Swisscanto, Winterthur Columna (Client Invest)
- Autonome Sammelstiftungen: ASGA, Profond
- Gemeinschaftsstiftungen: Communitas, Pensionskasse der Schweizer Regionalbanken (PK SRB), Pensionskasse St. Galler Gemeinden

5.1 Leistungsprimat, Offertvergleich

Es waren nur noch zwei Anbieter in der Lage, diesen Plan anzubieten. Die Swiss Life hat den zu PKSG identischen Plan angeboten, jedoch zu einem rund 42 % höheren Preis. Je nach dem, ob die an die PKSG ausgerichteten Sanierungsbeiträge[1)] im Offertvergleich mit berücksichtigt werden oder nicht, ist die PK SRB (Pensionskasse Schweizer Regionalbanken) mit besseren Leistungen rund 10 % günstiger oder teurer.

Jahreskosten total in CHF 1'000 (Arbeitgeber und Arbeitnehmer)	**Vorschlag 1 PKSG (Ist-Zustand)**	Vorschlag 2 Swiss Life	Vorschlag 3 PK SRB
inkl. Sanierungsbeitrag [1)]	**1'199**	1'706	1'077
exkl. Sanierungsbeitrag	**935**	1'706	1'077

[1)] Für die Versicherten, die ordentliche Beiträge leisten, wird vom 1.1.2005 bis am 31.12.2010 ein Sonderbeitrag von 2 % der versicherten Löhne erhoben. Weist die versicherungstechnische Bilanz einen Finanzierungsgrad von mindestens 110 % auf, werden die Sonderbeiträge ab dem folgenden Kalenderjahr sistiert. Der Deckungsgrad liegt Ende 2005 bei 102 %.

5.2 Beitragsprimat, Offertvergleich

Der bestehende Leistungsprimatsplan soll möglichst identisch mit einem Beitragsprimatplan abgebildet werden. Damit eine Vergleichbarkeit mit dem Leistungsprimat gegeben ist, ist in der Zusammenstellung eine Zusatzprämie von 1 % des versicherten Lohnes für Lohnerhöhungen berücksichtigt. Als Ergebnis kann vereinfacht gesagt werden, dass mit Ausnahme der PK SRB alle Anbieter bei zum Teil schlechteren Leistungen deutlich teurer sind.

Jahreskosten total in CHF 1'000 (Arbeitgeber und Arbeitnehmer)	**Vorschlag 1 PKSG**	Vorschlag 2 Swiss Life	Vorschlag 3 Winterthur Columna	Vorschlag 3 a Winterthur Columnia Client	Vorschlag 4 Profond	Vorschlag 5 Swisscanto	Vorschlag 6 PK SRB	Vorschlag 6 ASGA	Vorschlag 7 Communitas
Variante Besitzstand 1)	**1'306**	1'518	1'473	1'536	1'574	1'519	1'483		
Variante 3	**1'306**	1'434	1'452		1'497	1'487		1'601	
Variante 4	**1'306**	1'635	1'658		1'682	1'748		1'777	1'444

1) Der bestehende Leistungsprimatplan wird möglichst identisch mit einem Beitragsprimatplan abgebildet. Damit eine Vergleichbarkeit mit dem Leistungsprimat gegeben ist, ist eine Zusatzprämie von 1 % des versicherten Lohnes für Lohnerhöhungen berücksichtigt.

Ziel war es, eine ungefähr vergleichbare Altersrente zu versichern. Da in den Leistungsprimatplänen ein wesentlich höherer Umwandlungssatz von rund 7 % (Basis technischer Zinssatz 4 %) angewendet wird, muss in den Beitragsprimatplänen wesentlich mehr Alterskapital angespart werden, damit mit dem tieferen Umwandlungssatz eine gleich hohe Altersrente resultiert. Zudem wird mit wesentlich tieferen Zinsen in der Zukunft gerechnet (Leistungsprimat 3.5 % bis 4 %, Beitragsprimat 2.5 %).

5.3 Erkenntnisse aus dem Offertvergleich

Wird die Beibehaltung des *Leistungsprimates* gewünscht, könnten bei einem Wechsel zur Pensionskasse Schweizerischer Regionalbanken ein geringer Leistungsausbau und Kosteneinsparungen realisiert werden. Diese Einsparungen gelten indessen nur bis 2010, bis die Sanierung der Pensionskasse St.Galler Gemeinden abgeschlossen ist. Fallen die Sanierungskosten weg, ist die PKSG die günstigste Anbieterin im Leistungsprimat. Wird das Leistungsprimat beibehalten, bleibt das Hauptproblem der Nachzahlungspflicht für Lohnerhöhungen bestehen.

Soll der Plan in einen *Beitragsprimatsplan* umgestellt werden, kommt der Plan I der PK SRB hinsichtlich der Altersleistungen dem heutigen Leistungsniveau am nächsten, jedoch mit einem anderen Schlussalter (65 statt 63).

6. Wechselproblematik

6.1 Wohlerworbene Rechte

Bei einem Wechsel der Vorsorgeeinrichtung sind die wohlerworbenen Ansprüche der Destinatäre zu wahren: Diese bestehen bei einem aktiven Versicherten in der erworbenen Freizügigkeitsleistung, d.h. durch den Wechsel darf diese Freizügigkeitsleistung nicht geschmälert werden (Wert der Austrittsleistung = Wert der Eintrittsleistung). Hingegen bestehen keine Ansprüche auf Beibehaltung der voraussichtlichen Altersleistungen oder der Risikoleistungen Tod und Invalidität. Eine Kompensation insbesondere der allfälligen Reduktion der Altersleistungen ist nicht zwingend. Bei den bestehenden Rentnern würde die Rente selbst als wohlerworbenes Recht gelten.

6.2 Reduktion Austrittsleistung bei Unterdeckung der PKSG

Weist die PKSG eine Unterdeckung aus, kann sie bei einem Austritt eines Arbeitsgebers infolge Teilliquidation die Austrittsleistung reduzieren. Zurzeit müsste die Stadt Gossau pro 1% Unterdeckung rund CHF 160'000 bezahlen, wenn sie die PKSG verlassen möchte. Per 31.12.2005 weist die PKSG mit 102 % indessen eine leichte Überdeckung aus, so dass aktuell keine Austrittsleistung fällig würde. Eine Überdeckung wird bei einem Kassenaustritt nicht angerechnet, d.h. der Mehrbetrag verbleibt der Kasse. Wie sich der Deckungsgrad in den nächsten Jahren entwickelt, kann heute nicht abschliessend beurteilt werden. Die PKSG beabsichtigt, mit Sondermassnahmen bis im Jahr 2010 einen Deckungsbeitrag von 110 % zu erreichen.

6.3 Einkauf in die freien Mittel des neuen Vorsorgeträgers

Analog zur Reduktion der Austrittsleistung bei Unterdeckung stellt sich die Frage, ob sich das Vorsorgewerk der Stadt Gossau in die freien Mittel des neuen Vorsorgeträgers einkaufen müsste. Abklärungen bei der PK SRB haben ergeben, dass kein Einkauf erfolgen müsste. Die Altersguthaben müssen nominell zu 100% eingebracht werden. Eine Beteiligung an den Überschüssen bestünde erst nach Ablauf einer im Anschlussvertrag definierten Zeit.

6.4 Entscheidungsprozedere

Der Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung wird in Art. 11 BVG geregelt. Der Arbeitgeber löst einen bestehenden Anschluss im Einverständnis mit seinem Personal oder der allfälligen Arbeitnehmervertretung auf und wählt die neue Vorsorgeeinrichtung ebenfalls im Einverständnis. Grundsätzlich wird darunter das paritätische Organ des angeschlossenen Arbeitgebers verstanden. Da im vorliegenden Fall kein solches besteht, hat der Entscheid zusammen mit einer Arbeitnehmervertretung zu erfolgen. Zudem sind die Versicherten in einem offiziellen Schreiben zu orientieren und ist ihnen eine Einsprachemöglichkeit (= Anhörungsanspruch) zu bieten. Dies ist jedoch nur eine Mitsprache.

7. Fazit aus Marktvergleich und Offertausschreibung

Die Vorsorgelösung der PKSG ist grundsätzlich marktkonform. Anpassungen am Vorsorgeplan sind nur im Rahmen einer Sammelstiftung möglich. Da diese gemäss den eingeholten Offerten deutlich teurer sind als die heutige Lösung, ist das Einsparungspotential durch den optimierten Plan im Verhältnis zu den Mehrkosten zu gering.

Bei einem Wechsel wäre die Pensionskasse Schweizer Regionalbanken wegen dem besten Deckungsgrad und dem vollständigsten Planangebot zu bevorzugen. Ein Wechsel zur PK SRB unter Beibehaltung des Leistungsprimates ist nur angezeigt, wenn noch langfristig mit den zusätzlichen Sanierungsbeiträgen zu rechnen ist. Wird jedoch davon ausgegangen, dass die noch fehlenden Wertschwankungsreserven bald gebildet sein werden, wäre der Wechsel in einen Plan mit höheren Leistungen auch mit den entsprechenden Mehrkosten verbunden.

Der Wechsel zum Beitragsprimat würde einige Vorteile bringen. Die Einkäufe von Lohnerhöhungen durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer würden entfallen, das Risiko einer Unterdeckung durch eine marktkonforme Verzinsung würde reduziert und die Flexibilität erhöht. Negativ wirkten sich allfällige Beitragserhöhungen pro Versicherten und das allenfalls erhöhte Schlussalter aus, was aber mit insgesamt besseren Leistungen begründet werden könnte. Der Beitragsprimat-Plan I der PK SRB ist mit den heutigen Leistungen am ehesten vergleichbar, wenn sämtliche Einflüsse berücksichtigt werden (Schlussalter 65, wegfallende Einkaufskosten etc.).

8. Ausblick

8.1 Marktsituation

Das heutige Angebot der PKSG ist marktfähig. Ein zwingender und sofortiger Handlungsbedarf für den Wechsel der Pensionskasse wäre angebracht, wenn der Stadtrat das Vertrauen in PKSG verloren hätte.

Ein Wechsel zu einer anderen Kasse (favorisiert PK SRB) unter Beibehaltung des *Leistungsprimates* würde nur so lange eine Einsparung bringen, bis die Sanierungsbeiträge der PKSG (im Jahr 2010) wegfallen. Ein Wechsel wäre somit nur angezeigt, wenn noch langfristig mit den zusätzlichen Sanierungsbeiträgen bei der PK SGG zu rechnen ist.

Gemäss Offerten ist ein Wechsel zu einer Kasse mit *Beitragsprimat* mit gleichen Konditionen kaum möglich ist. Das günstigste Angebot mit Reduktion der Altersleistung bringt nur eine Einsparung hinsichtlich der Nachfinanzierung. Die kostengünstigeren Gemeinschaftsstiftungen bieten nur eine sehr reduzierte Planflexibilität an, sodass die anzustrebende Planoptimierung nicht umsetzbar ist.

Ohne Leistungsreduktion sind Einsparungen nicht möglich. Mit der PKSG besteht bereits eine sehr kostengünstige Lösung. Nur wenn Leistungsreduktionen in Kauf genommen würden, könnte ein Wechsel zu einer anderen Lösung ins Auge gefasst werden.

Der Wechsel zum Beitragsprimat würde einige Vorteile bringen. Die Einkäufe von Lohnerhöhungen durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer würden entfallen, das Risiko einer Unterdeckung durch eine marktkonforme Verzinsung reduziert und die Flexibilität erhöht. Negativ wirken sich allfällige Beitragserhöhungen pro Versicherten und das allenfalls erhöhte Schlussalter aus, die aber mit insgesamt besseren Leistungen begründet werden können. Der Beitragsprimat Plan I der PK SRB ist mit den heutigen Leistungen am ehesten zu vergleichen, wenn sämtliche Einflüsse berücksichtigt werden (Schlussalter 65, wegfallende Einkaufskosten, andere Lösung der AHV-Überbrückung etc.).

Der Entscheid ist stark von den Prioritäten abhängig:
- Sollen die Leistungen möglichst unverändert bleiben, ist die heutige Lösung zu bevorzugen.
- Für kurzfristige Einsparung wäre der Wechsel zur PK SRB unter Wahrung des Leistungsprimates angezeigt.
- Haben Planbarkeit der Kosten und der Wegfall der Einkäufe bei Lohnerhöhungen höchste Priorität, steht der Wechsel in einen Beitragsprimatplan (bevorzugt Plan I der PK SRB) im Vordergrund.

8.2 Abschätzung der Marktentwicklung

8.2.1 Trend Allgemein

Die Vorsorgeeinrichtungen der Privatwirtschaft wenden eher Beitragsprimatpläne oder gemischte Pläne an, die öffentlichen Kassen eher Leistungsprimatpläne. Im privaten Sektor besteht seit einigen Jahren die Tendenz, das Leistungsprimat zu Gunsten des Beitragsprimats aufzugeben. Als Folge finden sich auch im öffentlichen Sektor immer mehr Anhänger für das Beitragsprimat, vor allem in der Deutschschweiz.

8.2.2 Trend Bund

Der Bundesrat hat im Herbst 2005 den eidgenössischen Räten die Botschaft zum Publica-Gesetz unterbreitet. Dieses bringt die Umstellung der Bundespensionskasse vom *Leistungs-* zum *Beitragsprimat.* Mit dem Primatwechsel wird auch eine finanzielle Konsolidierung der Kasse verknüpft. Obwohl die Gesetzesänderung im Grundsatz unbestritten war und als unausweichlich und zeitlich dringend bezeichnet wurde, fand die Vorlage im Juni 2006 aus unterschiedlichen Gründen im Nationalrat keine Mehrheit. Der Ständerat wird nun einen Weg suchen, der auch im Nationalrat mehrheitsfähig ist.

8.2.3 Trend Kanton St.Gallen

Voraussichtlich wird der Kanton St. Gallen sein Personal künftig im *Beitragsprimat* versichern und damit das *Leistungsprimat* verlassen. Ein Primatswechsel dürfte ab dem Jahr 2009 wirksam werden.

8.2.4 Trend Nachbarkantone

Die Pensionskasse des Staatspersonals Thurgau wechselte 1995 vom *Leistungs-* zum *Beitragsprimat.* Verschiedene Thurgauer Gemeinden haben diesen Wechsel nachvollzogen. Der Kanton Appenzell Ausserhoden hat seine Pensionskasse im Jahr 1999 auf *Beitragsprimat* umgestellt.

8.2.5 Trend Pensionskasse St.Galler Gemeinden

Der Verwaltungsrat der PKSG hat einen Wechsel vom *Leistungs-* zum *Beitragsprimat* wiederholt diskutiert. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein solcher Wechsel in absehbarer Zeit realisiert wird, wobei die absolut dringliche Notwendigkeit noch nicht gegeben scheint. Denkbar ist, dass die PKSG nicht einen generellen Wechsel vom *Leistungs-* ins *Beitragsprimat* vollzieht, sondern das *Beitragsprimat* als Variante anbietet. So könnte jeder Arbeitgeber das Primat wählen. Sollte der Kanton St.Gallen das Primat wechseln, wäre dies auch für die PKSG ein bedeutendes Signal.

9. Haltung des Stadtrates

Die Pensionskasse St.Galler Gemeinden erbringt angemessene Leistungen zu marktgerechten Preisen. Bei dieser Ausgangslage sieht der Stadtrat keinen dringenden Handlungsbedarf für einen Wechsel der Pensionskasse.

Der Trend weg vom *Leistungsprimat* hin zum *Beitragsprimat* ist auch bei öffentlichrechtlichen Arbeitgebern unverkennbar. Der Stadtrat schliesst einen solchen Primatswechsel innerhalb der kommenden zwei bis drei Jahre nicht aus. Er wird bei der Pensionskasse St.Galler Gemeinden darauf hinwirken, innert dieser Zeit das *Beitragsprimat* anzubieten. Sollte die PKSG keinen *Beitragsprimatplan* anbieten, wäre ein Wechsel der Pensionskasse zu jenem Zeitpunkt zu prüfen.

Die Stadt Gossau steht bei der Rekrutierung von Arbeitnehmenden im Wesentlichen in Konkurrenz zu anderen Gemeinden und zu den Kantonen. Die Finanzierung der Pensionskassenleistungen ist bei der PKSG seit 2002 auf das Rücktrittsalter 63 ausgelegt. Im Jahre 2004 hat das Stadtparlament mit der Teilrevision des Personalreglements der Überbrückungsrente zugestimmt. Der Stadtrat möchte zurzeit davon absehen, das Rentenalter erneut zur Diskussion zu stellen.

Die Aufteilung der Beiträge auf die Versicherten und auf die Arbeitgeberin liegen im gesamtschweizerischen Vergleich in einem angemessen Rahmen. Um für die Zukunft in der Aufteilung mehr Flexibilität zu erhalten, wird der Stadtrat der Pensionskasse St.Galler Gemeinden nahe legen, die reglementarischen Vorschriften in diesem Punkt zu lockern.

Anträge

1. Vom vorliegenden Bericht wird Kenntnis genommen.
2. Das Postulat wird als erledigt abgeschrieben.

Stadtrat

Beilagen

Glossar
Postulat vom 3. Januar 2006

Glossar

Alterskapital	Summe der Altersgutschriften mit Zins. Im Beitragsprimat relevant.
Altersleistung	Beim Erreichen des Rentenalters fällige Leistung. Sie kann in Form einer Rente oder als Kapital - ganz oder teilweise - ausgerichtet werden.
Beitragsprimat	Siehe Ziffer 4
Deckungsgrad	Der Deckungsgrad entspricht dem Verhältnis zwischen dem vorhandenen Vermögen und dem Barwert der versicherten Leistungen in Prozent. Liegt er unter 100%, besteht eine Unterdeckung.
Destinatär	Versichertes Mitglied einer Pensionskasse. Dabei kann es sich sowohl um einen aktiv Versicherten als auch um einen Rentenbeziehenden handeln.
Freizügigkeitsleistung	Kapital, das dem Versicherten beim Austritt aus der Vorsorgeeinrichtung zusteht und die Erhaltung der Vorsorge ermöglicht. Seit Inkrafttreten des Freizügigkeitsgesetzes FZG entspricht es bei Kassen im Leistungsprimat dem Barwert der erworbenen Leistung; bei Kassen im Beitragsprimat dem vorhandenen Altersguthaben. Die Berechnungsweise ist im jeweiligen Reglement geregelt.
Gemeinschaftsstiftung	Eine Gemeinschaftseinrichtung ist eine Pensionskasse für verschiedene angeschlossene Arbeitgeber, die durch eine bestimmte Gemeinsamkeit miteinander verbunden sind und die ihren Arbeitnehmern eine einheitliche Vorsorge bieten möchten. Das typische Merkmal dieser Einrichtung ist, dass Organisation, das Reglement (Versicherungsplan) und die Rechnungsführung einheitlich geregelt sind.
Leistungsprimat	Siehe Ziffer 4 Die PKSG bietet das Leistungsprimat an.
PKSG	Pensionskasse St.Galler Gemeinden
Sammelstiftung	In der Sammelstiftung besitzt jedes einzelne Vorsorgewerk (= Arbeitgeber) einen eigenen Plan resp. ein eigenes Reglement, eigene Konti und sogar ein eigenes Pricing resp. einen eigenen Tarif.
Technischer Zinssatz	Von der Pensionskasse verwendeter Zinssatz zur Bestimmung des buchhalterischen Deckungskapitals. Entspricht den erwarteten Vermögenserträgen auf längere Sicht.
Umwandlungssatz	Prozentsatz, mit dem das Altersguthaben (im Beitragsprimat), das der Versicherte bei Erreichen des Rentenalters erworben hat, in eine Altersrente umgewandelt wird. Der Mindestumwandlungssatz wird vom Bundesrat festgelegt.