

Botschaft des Regierungsrates
an den Grossen Rat

B 2

**zu den Erlassentwürfen
betreffend die Fusion der
Kantonalen Pensionskasse
Luzern und der
Lehrerpensionskasse des
Kantons Luzern**

Übersicht

Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat eine Änderung von § 83 des Personalgesetzes und die Genehmigung der Bestimmungen der total revidierten Verordnung über die Luzerner Pensionskasse, welche die finanziellen Leistungen der Gemeinwesen betreffen.

Gegenstand der Vorlage ist die Fusion der Kantonalen Pensionskasse Luzern und der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern zur Luzerner Pensionskasse. Der Regierungsrat hat diese Fusion bereits im Rahmen des Projekts Luzern '99 vorgeschlagen. Nähere Untersuchungen haben gezeigt, dass die Fusion sinnvoll ist und zu Effektivitätssteigerungen führt.

Die Luzerner Pensionskasse soll eine offene Kasse sein. Die Gemeinden, aber auch andere Arbeitgeber mit öffentlichen Aufgaben sollen ihr Personal bei der Luzerner Pensionskasse berufsvorsorgerechtlich versichern können. Es besteht die Vorstellung, dass sie dereinst die Pensionskasse für möglichst viele öffentliche Arbeitgeber im Kanton Luzern sein wird.

Durch die Öffnung wird die Streichung der Staatsgarantie für die Luzerner Pensionskasse erforderlich. Die Fusion, die Öffnung der Kasse und der Umstand, dass auch die öffentlich-rechtlichen Pensionskassen heute auf umfassende Umstrukturierungen bei den Arbeitgebern flexibel reagieren müssen, machen eine Umstellung des Finanzierungsverfahrens erforderlich. Der Regierungsrat schlägt vor, von der bisherigen Finanzierung im Rentenwertumlageverfahren und im reinen Umlageverfahren zum vollen Kapitaldeckungsverfahren zu wechseln. Dadurch werden die zum Teil aufgeschobenen Arbeitgeberverpflichtungen sofort fällig. Sie werden kapitalisiert, vom Kanton übernommen, in den Jahren 2000 und 2001 zu 4 Prozent verzinst und von 2002 bis 2050 durch Annuitäten getilgt. Der Kanton greift anteilmässig auf die Gemeinden und auf die angeschlossenen Arbeitgeber zurück.

Inhaltsverzeichnis

I.	Ausgangslage, Problematik	5
II.	Grundsatzfrage: Änderung von § 83 PG	7
1.	Vor- und Nachteile der Fusion.....	7
2.	Die Charakteristika der Luzerner Pensionskasse.....	9
3.	Die Voraussetzung der Fusion: Änderung von § 83 des Personalgesetzes	12
III.	Durchführung	13
1.	Die technische Liquidation der Kassen und ihre Folgen.....	13
2.	Weitere Regelung der Fusion.....	16
IV.	Arbeitgeber- und Arbeitnehmerleistungen	17
V.	Antrag.....	20
	Entwürfe	21
	Anhang I: Kommentar zur Verordnung über die Luzerner Pensionskasse	23
	Anhang II: Verordnung über die Luzerner Pensionskasse vom 11. Mai 1999	38
	Anhang III: Organigramm der Luzerner Pensionskasse	62

Der Regierungsrat des Kantons Luzern an den Grossen Rat

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir schlagen Ihnen in der vorliegenden Botschaft die Fusion der Kantonalen Pensionskasse Luzern (KPK) und der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern (LPK) zur Luzerner Pensionskasse (LUPK) vor. Diese Fusion erfolgt in rechtlicher Hinsicht durch zwei verschiedene Geschäfte, die jedoch inhaltlich zusammenhängen.

Wir beantragen Ihnen zunächst eine *Änderung von § 83 des Personalgesetzes (PG)*. Die Bestimmung schreibt dem Kanton heute unter anderem die Führung von zwei öffentlich-rechtlichen Pensionskassen vor, nämlich der KPK und der LPK. Neu soll der Kanton nur noch eine öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung führen, nämlich die LUPK. Die Revision von § 83 PG bildet somit die gesetzliche Grundlage der Fusion. Die Gesetzesänderung liegt in der Kompetenz des Grossen Rates mit der Möglichkeit des fakultativen Referendums.

Die Modalitäten der Fusion und die weiteren Revisionspunkte werden in der neuen *Verordnung über die Luzerner Pensionskasse* (VoLUPK) geregelt. Deren Erlass ist Sache des Regierungsrates (§ 83 Abs. 4 PG in der heutigen und in der vorgeschlagenen Fassung). Die Bestimmungen über die finanziellen Leistungen der Arbeitgeber bedürfen jedoch der Genehmigung durch den Grossen Rat.

Die Gesetzesänderungen und die Genehmigung der Verordnungsbestimmungen über die finanziellen Leistungen der Gemeinwesen hängen inhaltlich sehr stark zusammen. Die Umstellung des Finanzierungsverfahrens beispielsweise ist einerseits eine Folge der Fusion; andererseits hat sie Auswirkungen auf die (genehmigungsbedürftigen) Arbeitgeberleistungen. Es ist deshalb sinnvoll, *beide Geschäfte in einer einzigen Botschaft* zusammenhängend darzustellen.

Die VoLUPK kann sich nur auf die geänderte Fassung von § 83 PG stützen. Grundsätzlich könnte die neue Verordnung also erst nach dem Inkrafttreten des geänderten § 83 PG erlassen und (soweit erforderlich) genehmigt werden. Die Fusion soll jedoch auf den 1. Januar 2000 in Kraft treten. Wir schlagen deshalb folgendes Vorgehen vor:

Erlass der VoLUPK durch den Regierungsrat unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch den Grossen Rat und unter der Bedingung, dass der geänderte § 83 PG in Kraft tritt Verabschiedung Botschaft	11. Mai 1999
Kommissionsbestellung	Junisession 1999
Beratung und Entscheid der Gesetzesänderung durch den Grossen Rat	September und Oktoberession 1999
Beratung und Entscheid über die genehmigungsbedürftigen Verordnungsbestimmungen durch den Grossen Rat	September und/oder Oktoberession 1999
Fakultatives Referendum über die Gesetzesrevision	November / Dezember 1999
Inkrafttreten des geänderten § 83 PG und der VoLUPK	1. Januar 2000

I. Ausgangslage, Problematik

Der Kanton Luzern führt heute zwei selbständige Vorsorgeeinrichtungen. Die Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern versichert die Lehrpersonen und die Fachpersonen von schulischen Diensten, deren Arbeitgeber die Gemeinden sind. Die Kantonale Pensionskasse Luzern versichert das Personal des Kantons (einschliesslich die kantonalen Lehrpersonen) und der angeschlossenen Arbeitgeber.

Das Gemeindepersonal ist (mit Ausnahme der bei der LPK versicherten Personen) unterschiedlich versichert (eigene Vorsorgeeinrichtungen der Gemeinden, Luzerner Gemeindepersonalkasse, privatrechtliche Vorsorgeeinrichtungen). Zwölf Gemeinden haben ihr Personal der KPK angeschlossen. Die KPK und die LPK haben bereits heute *identische Versicherungspläne* und praktisch gleichlautende Verordnungen (gleiche Altersgutschriften, Verzinsung der Altersguthaben, Beiträge, Leistungsarten, Leistungshöhe). Die KPK- und die LPK-Versicherten haben somit genau die gleichen Rechte und Pflichten. Nach identischen Laufbahnen haben sie gleich hohe Beiträge bezahlt; sie erhalten auch gleiche Leistungen.

Die Fusion der beiden Kassen zur Luzerner Pensionskasse ist ein Teil des Projekts Luzern '99. Dieses Projekt führt einerseits zu erheblichen Strukturveränderungen auf allen staatlichen Ebenen. Dies ist auch für die berufliche Vorsorge von Bedeutung. Andererseits bringt das Projekt Luzern '99 eine Gesamtschau und ein neues Verhältnis zwischen Kanton und Gemeinden. Es strebt eine Effizienz- und Effektivitätssteigerung des Gesamtsystems (Kanton, Gemeinden, gegenseitiges Verhältnis) an. Dem ist bei der Ausgestaltung der Luzerner Pensionskasse Rechnung zu tragen.

Die Verordnungen über die Kantonale Pensionskasse Luzern und über die Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern (VoKPK/LPK) vom 3. Januar 1989 müssten auch ohne die Fusion grundlegend überarbeitet werden, weil die in der zweiten Hälfte der Achtzigerjahre getroffenen Modellannahmen den heutigen Realitäten angepasst werden müssen.

Die Fusion und die Verordnungsrevision betreffen grundsätzlich unterschiedliche Probleme; sie müssen gesondert beurteilt werden. Dennoch sind sie untrennbar miteinander verbunden, da das Fusionsprojekt zu einer technischen Liquidation beider Kassen führt. Das macht eine Umstellung des heutigen Finanzierungsverfahrens erforderlich und beeinflusst die Finanzierung des neuen Versicherungsplans ganz erheblich. *Die Fusionsbestimmung und die revidierte Verordnung müssen deshalb gleichzeitig in Kraft treten.*

Die vorliegende Botschaft behandelt zunächst die Grundsatzfrage der Fusion (Ziff. II). In Ziffer III wird die Durchführung der Fusion erläutert, insbesondere die technische Liquidation der Kassen und die damit verbundene Umstellung des Finanzierungsverfahrens. Die daraus resultierende Umlagerung der Kosten der Arbeitgeber wird in Ziffer IV dargestellt.

Die Vorarbeiten für die Fusion und für die Verordnungsrevision wurden von einer Arbeitsgruppe geleistet, die vom Steuerungsausschuss und von beiden Kassenvorständen begleitet und durch Zwischenentscheide gesteuert wurde. Die Kassen liessen den Entwurf durch aussenstehende Experten prüfen. In ihrer Stellungnahme vom 23. Oktober 1998 bejahte die damit beauftragte Prevista Vorsorge AG, Zürich, die Rechtmässigkeit des Verordnungsentwurfs. Sie kam zum Schluss, dass der Leistungs- und Finanzierungsplan, die Umstellung des Finanzierungsverfahrens und die Fusion im allgemeinen zweckmässig ausgestaltet seien. Die Prevista Vorsorge AG unterbreitete zu gewissen Einzelfragen Alternativen. Ein paar von ihnen wurden in der Verordnung übernommen.

Die Gesamtvorlage wurde an der gemeinsamen Vorstandssitzung der beiden Kassen vom 6. November 1998 ohne Gegenstimmen (1 Stimmenthaltung) gutgeheissen. Sie wurde – mit den letzten Bereinigungen – am 18. November 1998 verabschiedet und dem Finanzdepartement zwecks Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens zugeleitet. Die Mitgliederversammlung der KPK vom 21. Januar 1999 stimmte der Vorlage mit einer Gegenstimme zu. Die Mitgliederversammlung der LPK vom 20. Januar 1999 war wesentlich skeptischer. Die Vorlage wurde zwar nicht abgelehnt, ein gewisser Protest zeigte sich aber in den vielen Stimmenthaltungen und Neinstimmen.

Im Vernehmlassungsverfahren, das ab Mitte Dezember 1998 bis 15. März 1999 durchgeführt wurde, fand die Vorlage im Allgemeinen eine sehr gute Aufnahme. Insbesondere wurden die Fusion und die Umstellung des Finanzierungsverfahrens fast einhellig begrüsst. Hingegen wurden die Streichung der Staatsgarantie und der Wegfall der reglementarischen Garantie der vollen Teuerungsanpassung vor allem von der Arbeitnehmer- und von der Rentnerseite her zum Teil stark kritisiert. Daneben wurden zahlreiche Einzelvorschläge vorgebracht, von denen einige in die überarbeitete Vorlage aufgenommen wurden.

II. Grundsatzfrage: Änderung von § 83 PG

1. Vor- und Nachteile der Fusion

Die KPK und die LPK haben die STG Coopers & Lybrand, Zürich, mit einer *Analyse der Wirkungen* einer allfälligen Fusion beauftragt. Der Bericht kam eindeutig zum Schluss, dass die *Fusion sinnvoll* ist und dass sie praktisch nur Vorteile hat. Die STG Coopers & Lybrand beziffert den Fusionsgewinn mit ca. 10 Millionen Franken pro Jahr (Kosteneinsparungen: ca. 1 Mio. Fr., Ertragsverbesserungen: ca. 9 Mio. Fr.). Die Wirkungsanalyse vom 16. April 1998 fasst wie folgt zusammen:

«Wertung der Fusion

Vorteile

Aktive Versicherte und Rentenbezüger

Für die aktiven Versicherten ergeben sich folgende Vorteile:

- Deutlich tiefere Verwaltungskosten:
 - Zentrale Hard- und Software
 - Zentrale Datensicherung
 - Zentrale Archivierung
 - Nur eine Buchhaltung (für die Versicherung, die Immobilien und die Wertschriften)
 - Nur ein Controlling
 - Bessere Möglichkeit der Mitarbeiter, sich auf die Spezialgebiete zu konzentrieren
 - Nur noch eine Bilanz und Erfolgsrechnung
 - Nur noch ein Jahresbericht
 - Nur noch eine versicherungstechnische Bilanz
 - Weniger Ausschüsse und Kommissionen, jedoch ohne Kompetenzeinbusse (Vorstandsausschuss, Anlageausschuss usw.)
 - Nur eine Kontrolle
 - Nur ein Pensionsversicherungsexperte
 - Generell weniger externe Berater
 - Generell weniger Doppelspurigkeiten
- Höhere Vermögenserträge
 - Wegen höherer Risikofähigkeit (bei gleichem Deckungsgrad), wodurch vermehrt Anlagen mit höherem Ertragspotential getätigter werden können
 - Verbesserte Position gegenüber Banken
 - Geringere Management Fees

- Erhöhte finanzielle und versicherungstechnische Sicherheit
 - Verbesserter Risikoausgleich in Bezug auf die versicherungstechnischen Risiken
 - Verbesserung der Erträge
 - Reduktion der Kosten

Verwaltung der Pensionskasse

In Bezug auf die Verwaltung der Pensionskasse ergeben sich für das Personal folgende Vorteile:

- Bessere Regelung der Stellvertretung auf allen Stufen
- Bessere Möglichkeit der Besprechung von Problemfällen
- Einheitliche Verarbeitung analoger Versicherungsfälle
- Bessere Schulung und Weiterbildung
- Bessere Spezialisierung auf Fachgebiete

Vorteile für die Organe der Pensionskasse

Für die Organe der Pensionskasse ergeben sich folgende Vorteile:

- Keine Koordinationsprobleme mit den Organen der anderen Pensionskasse
- Keine Koordinationsprobleme mit der Praxis der anderen Pensionskasse

Vorteile für die Arbeitgeber

Für die Arbeitgeber ergeben sich folgende Vorteile:

- Einheitliche Durchführung der beruflichen Vorsorge
 - Die Daten können an die gleiche Stelle geliefert werden
 - Reduktion der Ansprechpersonen bei der Pensionskasse
 - Einfachere Personaladministration (z.B. gleiche Arbeitgeberbeiträge für Beamte und Lehrer, Verwaltung in der gleichen Kategorie usw.)
- Vermeidung von Doppelspurigkeiten

Vorteile für die Behörden

Für die Behörden ergeben sich folgende Vorteile:

- Keine Doppelspurigkeiten

Nachteile

Die Fusion der beiden Pensionskassen bringt im Wesentlichen folgende Nachteile:

- Leicht geringeres Mitspracherecht der aktiven Versicherten, der Rentenbezüger und der angeschlossenen Arbeitgeber (aufgrund der grösseren Zahl an Mitspracheberechtigten).»

2. Die Charakteristika der Luzerner Pensionskasse

Die konkrete Ausgestaltung der Luzerner Pensionskasse wird im Kommentar zur Verordnung über die LUPK (Anhang I) dargestellt. Hier sind lediglich die wesentlichen Grundsätze darzustellen, die zur Beurteilungsgrundlage der Fusionsfrage gehören.

a. Grundsätzliche Weiterführung des heutigen Versicherungssystems

Die Verordnung über die Luzerner Pensionskasse entspricht weitgehend den VoKPK/LPK. Das Versicherungssystem wird nicht grundsätzlich verändert; die Luzerner Pensionskasse beruht weiterhin auf einem *Beitragsprimat*. Auch das generelle Leistungsziel wird beibehalten. Allerdings werden gewisse Leistungen verändert; dies hat jedoch mit der Fusion nichts zu tun (vgl. Kommentar zur Verordnung über die LUPK, Anhang I).

Das *Organigramm* der Luzerner Pensionskasse findet sich im Anhang III zu dieser Botschaft. Es ist eine vorläufige Organisation, die nach der Auswertung der ersten Erfahrungen mit der fusionierten Kasse möglicherweise angepasst wird. Es ist ferner nicht geplant, *Personal* der KPK oder der LPK zu entlassen. Sollten durch die Fusion Stellen frei werden, so wird der Kanton den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen neuen Arbeitsplatz anbieten.

b. Änderung von Modellannahmen

Es müssen gewisse *Modellannahmen* angepasst werden, die in der zweiten Hälfte der Achtzigerjahre getroffen wurden und den heutigen Realitäten nicht mehr entsprechen.

- Die VoKPK/LPK beruhen auf der *Modellannahme der so genannten goldenen Regel*. Danach beträgt die Realverzinsung (hier definiert als Differenz zwischen der Verzinsung der Altersguthaben und der allgemeinen Lohnerhöhung) durchschnittlich 0 Prozent. Tatsächlich betrug die Realverzinsung aber seit 1990 2,4 Prozent und seit 1994 gar 4,1 Prozent. Dies führt zu einer systematischen Überschreitung des Leistungsziels. Unter diesen Umständen rechtfertigt sich eine Modellannahme mit einer *Realverzinsung von 2 Prozent*. Diese Modellannahme ist heute vertretbar, wenn auch im Langzeitvergleich eher optimistisch. Sie lag bereits der Übergangsrevision 1. Januar 1999 zugrunde und führte zu einer erheblichen Herabsetzung der Altersgutschriften.
- Die *Lebenserwartung* hat seit der Ausarbeitung der bisherigen Verordnungen (Basis: Eidgenössische Versicherungskasse, EVK 80) erneut zugenommen. Folglich müssen die Renten entsprechend länger ausbezahlt werden, was die Kassen spürbar belastet. Um eine strukturelle Unterfinanzierung zu vermeiden, muss der Umwandlungssatz (Prozentsatz, mit dem das Schlussaltersguthaben in eine lebenslängliche Rente umgewandelt wird) nach unten korrigiert werden.

c. Umstellung des Finanzierungsverfahrens

Heute werden die Kassen zum Teil im *Rentenwertumlageverfahren* und zum Teil im reinen *Umlageverfahren* finanziert. Ein Teil der Arbeitgeberbeiträge wird also in ihrer Fälligkeit aufgeschoben und muss erst im Freizügigkeits- oder im Versicherungsfall bezahlt werden. Ein solches Finanzierungssystem ist für die Zukunft, in der erhebliche Strukturveränderungen im Kanton und in den Gemeinden erwartet werden, wenig geeignet. Es hat nämlich zur Folge, dass die aufgeschobenen Arbeitgeberbeiträge bei massenhaften Aus- und Übertritten (z. B. wegen Abspaltungen grosser Verwaltungsabteilungen, Privatisierung, Zuweisung der Aufgabe an einen gemeinsamen Rechtsträger, Strukturbereinigungen im Rahmen der Aufgabenentflechtung, Gemeindefusionen usw.) auf einen Schlag fällig werden. Solche zum Teil sehr hohen Nachzahlungen könnten die Arbeitgeber vor schwierige Probleme stellen und damit *sinnvolle Strukturveränderungen be- oder sogar verhindern*. Das heutige Finanzierungsverfahren widerspricht somit den Zielsetzungen von Luzern '99.

Zur Lösung dieses Problems soll in Zukunft auf die aufgeschobene Finanzierung im Rentenwertumlageverfahren verzichtet und auf das reine Kapitaldeckungsverfahren umgestellt werden. Mit der Finanzierung im reinen *Kapitaldeckungsverfahren* können *Strukturveränderungen* bei den Arbeitgebern *problemlos bewältigt* werden. Da das Kassenvermögen jederzeit alle Verpflichtungen decken muss, kann die Kasse den Austretenden die Freizügigkeitsleistungen oder das anteilige Liquidationsergebnis ohne jegliche weitere Zahlung der Arbeitgeber übertragen. Auch weitere Fusionen (z. B. in der Form der Absorption von anderen Pensionskassen), die immer eine technische Liquidation beider Kassen voraussetzen, sind problemlos möglich. Die Luzerner Pensionskasse wird sich also den jeweiligen Erfordernissen sehr flexibel anpassen können.

d. Die Luzerner Pensionskasse als «offene Kasse»

Die Luzerner Pensionskasse soll als *offene Kasse* ausgestaltet werden. Alle Arbeitgeber im Kanton, die öffentliche Aufgaben erfüllen, sollen ihr Personal bei der Luzerner Pensionskasse anschliessen können. Dies ist in erster Linie ein *Angebot an die Gemeinden*, sich mit ihrem Personal der Luzerner Pensionskasse anzuschliessen. Die Gemeinden haben ja heute sehr unterschiedliche Vorsorgelösungen getroffen. Wären alle Gemeinden der gleichen Kasse angeschlossen, so würde dies die berufliche *Mobilität des Personals* erheblich erleichtern. Überdies würden bei identischen Vorsorgelösungen die Vergleichbarkeit der Stellenangebote und damit die *Rechtsgleichheit und die Transparenz im öffentlichen Arbeitsmarkt* erheblich verbessert. Die Gemeinden hatten schon bisher die Möglichkeit, ihr Personal durch einen Anschlussvertrag bei der KPK zu versichern. Viele Gemeinden sahen jedoch aus finanziellen Gründen davon ab. Neu wird die Beitragshöhe kein *Beitritshindernis* mehr darstellen, da die Beiträge für den neuen Versicherungsplan insgesamt kleiner werden.

Die Luzerner Pensionskasse wird grundsätzlich eine offene Kasse sein, die sich den Strukturveränderungen bei den Arbeitgebern sehr flexibel anpassen kann. Der

Beitritt ist für die Gemeinden kein Zwang, sondern ein Angebot. Es besteht jedoch die *Idee*, dass die Luzerner Pensionskasse vielleicht einmal die *öffentlich-rechtliche Pensionskasse* für möglichst viele öffentlich-rechtliche Arbeitgeber im Kanton Luzern sein könnte. Dies ist ein wesentliches Argument für die Fusion. Sie ist nur sinnvoll, wenn gleichzeitig eine Vorsorgeeinrichtung geschaffen wird, welche die *zukünftigen Probleme des Kantons und der Gemeinden lösen kann*. Sie muss in der Lage sein, die sich abzeichnenden Strukturveränderungen problemlos zu bewältigen. Sie muss aber auch einen Beitrag leisten an ein sicheres, faires und effizientes System der öffentlich-rechtlichen beruflichen Vorsorge im Kanton und in den Gemeinden.

e. Verzicht auf die Staatsgarantie

Nach der Umstellung der Finanzierung wird die Luzerner Pensionskasse voll im *Kapitaldeckungsverfahren finanziert sein*. Dies ermöglicht den *Verzicht auf die Staatsgarantie* (§ 83 Abs. 3 des Personalgesetzes, § 45 VoKPK/LPK). Ihr Wegfall ist *Voraussetzung für die Öffnung der Kasse*. Die Staatsgarantie bedeutet ja, dass der Kanton für die reglementarischen Verpflichtungen der Kasse aufkommt. Eine solche Verpflichtung kann der Kanton zugunsten seines Personals eingehen. Hingegen ist er nicht bereit, auch noch die Verpflichtungen der Gemeinden und der anderen angeschlossenen Arbeitgeber zu garantieren. Die Streichung der Staatsgarantie ist die *Gegenleistung* dafür, dass die Arbeitgeber die Rentenwertumlagekomponenten ablösen und die kapitalisierte Schuld durch substanzelle Amortisationszahlungen tilgen. Wenn die Arbeitgeber schon zu einer *vollständigen Bereinigung der «Altlasten»* Hand bieten, so wollen sie auch Gewissheit haben, dass diese definitiv ist.

Die *rechtliche Bedeutung* der Staatsgarantie wird oft *überschätzt*. Gemäss § 45 VoKPK/LPK übernimmt der Kanton die Garantie, dass «die Verpflichtungen der Kasse erfüllt werden». Diese Verpflichtungen ergeben sich aber aus der Verordnung, welche vom Regierungsrat jederzeit abgeändert werden kann. Die rechtliche Bedeutung der Staatsgarantie ist somit sehr eingeschränkt. Der Kanton hat aber auch ohne Staatsgarantie eine *politische und rechtliche* Verantwortung für die Luzerner Pensionskasse, weil die Kassenbestimmungen nach wie vor einseitig vom Kanton erlassen werden.

Überdies stellt der *Sicherheitsfonds* seit dem 1. Januar 1997 auch die überobligatorischen Leistungen von zahlungsunfähig gewordenen Versicherungseinrichtungen sicher. Sollte die Luzerner Pensionskasse also wider Erwarten zahlungsunfähig werden, so wären die Versicherungsleistungen bis zum jeweiligen Maximalbetrag gemäss Artikel 56 BVG (Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982, SR 831.40) auf jeden Fall sichergestellt.

Schliesslich kann in der Streichung der Staatsgarantie sogar ein *Vorteil* liegen. Unter diesem Aspekt wird vollständig klar, dass die *Luzerner Pensionskasse genau gleich zu führen ist wie jede private Kasse*, denn sämtliche Leistungen müssen jederzeit durch das aktuelle Kassenvermögen gedeckt sein, sonst müssten die erforderlichen Schritte unverzüglich eingeleitet werden. Das ist bei den privaten Kassen seit jeher der Fall. Die öffentlich-rechtlichen Kassen hatten grössere gesetzliche Freiheiten, deren Folgen sich heute (tiefgreifender Strukturwandel in allen staatlichen Bereichen)

sehr oft als Belastung erweisen. Deshalb werden sie mit Vorteil abgeschafft; dazu bieten die Fusion und die technische Liquidation sowie die Umstellung des Finanzierungsverfahrens eine sehr gute Gelegenheit.

Die Abschaffung der Staatsgarantie war im Vernehmlassungsverfahren umstritten. Zum Teil wurde vorgeschlagen, die Staatsgarantie beizubehalten und die Gemeinden daran anteilmässig zu beteiligen. Der Kanton und die Gemeinden hätten also die Versicherungsleistungen für ihre Pensioniertenkollektive zu garantieren. Dies dürfte indessen kaum realisierbar sein. Zunächst wäre damit das *Problem der anderen angeschlossenen Arbeitgeber* (die keine Gemeinden sind) nicht gelöst. Es handelt sich um Institutionen, die (vor allem im sozialen und im Ausbildungsbereich) öffentliche Aufgaben wahrnehmen. Diese Institutionen haben weder die wirtschaftlichen noch die rechtlichen (Perennität; vgl. Kapitel III. 1.a) Voraussetzungen für die Ausstellung einer berufsvorsorgerechtlich relevanten (d.h. während Jahrzehnten gültigen) Garantie. Zwar besteht dieses Problem schon heute. Indessen soll die Anzahl der angeschlossenen Arbeitgeber im Rahmen der offenen Kasse in Zukunft wesentlich erhöht werden.

Die Gemeinden dürften zur Übernahme einer «*Gemeindegarantie*» für ihr Pensioniertenkollektiv *politisch kaum zu gewinnen* sein. Dies schon deshalb nicht, weil die Gemeinden den Inhalt der VOLUPK nicht mitbestimmen und damit das Risiko von zusätzlichen Arbeitgeberleistungen nicht beeinflussen können. Die Idee der offenen Kasse, nach der möglichst alle Gemeinden ihr Personal bei der LUPK anschliessen sollten, wäre damit von vornherein zum Scheitern verurteilt.

3. Die Voraussetzung der Fusion: Änderung von § 83 des Personalgesetzes

Die gesetzliche Grundlage für die zwei kantonalen Vorsorgeeinrichtungen besteht im § 83 des Personalgesetzes. Dieser lautet wie folgt:

«§ 83 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

¹ *Die Kantonale Pensionskasse Luzern und die Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern sind öffentlich-rechtliche Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit. Ihr Sitz ist Luzern.*

² *Alle nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch versicherten Mitarbeiter sind verpflichtet, der zuständigen Kasse beizutreten. Der Regierungsrat kann weitere Mitarbeiter zum Beitritt verpflichten und in besonderen Fällen Mitarbeiter bei anderen Vorsorgeeinrichtungen versichern.*

³ *Die Pensionskassen werden durch Beiträge der Mitglieder und der Gemeinwesen finanziert. Der Kanton übernimmt die Garantie, dass die Verpflichtungen der Vorsorgeeinrichtungen erfüllt werden.*

⁴ *Der Regierungsrat regelt das Nähere. Die zuständigen Kassenorgane haben ein Vorschlagsrecht. Die Bestimmungen über die finanziellen Leistungen der Gemeinwesen bedürfen der Genehmigung des Grossen Rates.»*

Die *Fusion* setzt eine Änderung dieser Bestimmung voraus. Wir schlagen folgende Formulierung vor:

«§ 83 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

¹ Die Luzerner Pensionskasse ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit. Ihr Sitz ist Luzern.

² Alle nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch versicherten Mitarbeiter sind verpflichtet, der Kasse beizutreten. Der Regierungsrat kann weitere Mitarbeiter zum Beitritt verpflichten und in besonderen Fällen Mitarbeiter bei anderen Vorsorgeeinrichtungen versichern.

³ Die Kasse wird durch Beiträge der Mitglieder und der Gemeinwesen finanziert.

⁴ Der Regierungsrat regelt das Nähere. Der Vorstand der Kasse hat ein Vorschlagsrecht. Die Bestimmungen über die finanziellen Leistungen der Arbeitgeber bedürfen der Genehmigung durch den Grossen Rat.»

Der vorgeschlagene Absatz 1 schafft die *Rechtsgrundlage zur Fusion*. Der Regierungsrat wird beauftragt, diese in der Verordnung näher zu regeln (Abs. 4). Absatz 2 ist im Wesentlichen unverändert, ebenso Absatz 3 Satz 1. Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen, da die Staatsgarantie in Zukunft wegfällt.

Absatz 4 umfasst eine sehr weitgehende *Delegation an den Regierungsrat*. Allerdings hat der Vorstand ein Vorschlagsrecht. Die Genehmigung der finanziellen Leistungen der Arbeitgeber obliegt weiterhin dem Grossen Rat. Dadurch steht der Legislative ein sehr wirksames *Führungs- und Kontrollinstrument* zur Verfügung.

III. Durchführung der Fusion

1. Die technische Liquidation der Kassen und ihre Folgen

Der technische Ablauf der Fusion ist kompliziert. Die Fusion führt zu einer technischen Liquidation beider Kassen und damit zu einer Umstellung des Finanzierungsverfahrens. Dies hat grosse Auswirkungen. Der neue Versicherungsplan und die Verpflichtungen aus der Vergangenheit werden in Zukunft gesondert finanziert, was zu einer wesentlichen Umstrukturierung der Finanzierung führt.

a. Heutiges System: Mischverfahren

Die Finanzierung der Leistungen beruht heute auf einem Mischverfahren zwischen voller Kapitaldeckung, Rentenwertumlage- und reinem Umlageverfahren.

Die volle Kapitaldeckung deckt ca. zwei Drittel der Leistungen ab, welche sich ein aktives Mitglied vom Eintritt bis zum Austritt oder bis zum Leistungsfall erwirbt. Das verbleibende Drittel wird beim Austritt oder im Leistungsfall durch Arbeitgeberbeiträge nachfinanziert (Rentenwertumlageverfahren). Das Umlageverfahren kommt

für die Teuerungszulagen auf den laufenden Renten zur Anwendung. Diese werden ebenfalls über Beiträge finanziert.

Das heute bestehende Finanzierungssystem ist versicherungstechnisch korrekt. Es erlaubt einen *tiefen Kapitalisierungsgrad* der Kassen; das Geld steht den Arbeitgebern länger zur Verfügung, und bei den Kassen sind entsprechend kleinere Anlagevermögen gebunden.

Das gewählte Finanzierungsverfahren ist jedoch nur bei öffentlich-rechtlichen Pensionskassen mit *Staatsgarantie* zulässig. Es setzt die so genannte *Perennität* voraus; also die Sicherheit, dass der Kanton und die Gemeinden nicht zu existieren aufhören und für die in ihrer Fälligkeit aufgeschobenen Verpflichtungen immer aufkommen werden.

Der wesentliche *Nachteil* der Finanzierung im Umlage- oder im Rentenwertumlageverfahren liegt in der geringen Flexibilität des Systems. Es ist an einen oder mehrere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber mit statischen Strukturen gebunden. Kommen die staatlichen Strukturen jedoch in Bewegung, so zeigen sich die bereits dargestellten Probleme mit der plötzlichen Fälligkeit aller aufgeschobenen Arbeitgeberbeiträge.

b. Technische Liquidation beider Kassen

Im Rahmen der technischen Liquidation wird den Versicherten die gesamte *Freizügigkeitsleistung* (inkl. die Mindestgarantie von Art. 17 des Freizügigkeitsgesetzes vom 17. Dezember 1993, FZG, SR 831.42) individuell auf ihrem Altersguthaben gutgeschrieben. Dadurch werden die in ihrer Fälligkeit aufgeschobenen Verpflichtungen der Arbeitgeber sofort fällig. Weiter übernimmt der Kanton den voraussichtlichen *Fehlbetrag*. Die gemäss § 68 der neuen Verordnung zu übernehmenden Verpflichtungen stellen sich aufgrund von approximativen, mit provisorischen Bewertungsgrundsätzen erstellten Fusionsbilanzen wie folgt dar (Stand 31. Dezember 1998, in Mio. Franken, ohne Art. 17 FZG, ohne Saldo Sonderrechnungen; die nachfolgenden Totalbeträge werden per 31. Dezember 1999 höher sein):

	KPK	LPK	Total
Rentenwertumlagekomponente: Erhöhung 50%	380,4	170,2	550,6
Umlagekomponente: Kapitalisierte Teuerungszulage	92,3	36,8	129,1
Fehlbetrag	36,0	0,0	36,0
Total	508,7	207,0	715,7

c. Ablösung der bisherigen Rentenwertumlagekomponenten

Der Betrag von 715,7 Millionen Franken (Stand 31. Dezember 1998) wird vom *Kanton übernommen*. Er wird von ihm während der ersten zwei Jahre (2000/01) nur verzinst (4%). Es erfolgt keine Amortisation, da die Sanierung der Staatsfinanzen noch zu wenig weit fortgeschritten ist. Der Zins beträgt ca. 28,6 Millionen Franken pro Jahr (Stand 31. Dezember 1998) bzw. 3,6 Prozent aller versicherten Besoldungen (Stand 1999).

Ab 2002 wird der Betrag von 715,7 Millionen Franken zu 4 Prozent verzinst und innert 48 Jahren jährlich nachschüssig amortisiert werden. Das ergibt Annuitäten von 33,8 Millionen Franken (reziproker Barwert der Zeitrente, Zins 4%, nachschüssig: 0,04718065, was zurzeit 4,3% aller versicherten Besoldungen entspricht (§ 68 Abs. 2 VoLUPK). Diese Zahlen werden sich bis zur Fusion noch erhöhen. Der Kanton greift jedoch für die Zins- und Amortisationszahlungen anteilmässig auf die übrigen Arbeitgeber zurück (§ 69 VoLUPK).

Die Zahlungsverpflichtungen für die *KPK* (508,7 Mio. Fr.) werden zwischen dem Kanton und den angeschlossenen Arbeitgebern im Verhältnis der Erhöhungsbeträge gemäss § 68 Absatz 1a VoLUPK aufgeteilt. Dies ergibt für den Kanton 459,1 Millionen und für die angeschlossenen Arbeitgeber 49,6 Millionen Franken.

Der Vernehmlassungsentwurf sah noch eine (rechnerisch einfachere) Aufteilung im Verhältnis der am 31. Dezember 1999 versicherten Besoldungen vor. Nähere Berechnungen haben jedoch gezeigt, dass dieses Verhältnis ungerecht ist und zu Verzerrungen führt. Insbesondere müssten neu angeschlossene Arbeitgeber mit einem jungen Bestand, denen in Anwendung von § 19 VoKPK/LPK (heutige Fassung) noch wenig Arbeitgeberbeiträge aufgeschoben worden sind, gestützt auf eine allenfalls hohe versicherte Besoldung unverhältnismässig hohe Beiträge leisten. Das Verhältnis der Erhöhungsbeträge, also der tatsächlich aufgeschobenen Arbeitgeberverpflichtungen, ist gerechter. Indessen könnte auch die nun vorgeschlagene Lösung gewisse angeschlossene Arbeitgeber finanziell überfordern. Für diese soll die jährliche Zinszahlung (2000 bis 2001) und der Betrag der Annuität ab Jahr 2002 auf 4,5 Prozent der am 31. Dezember 1999 versicherten Besoldung begrenzt werden (§ 69 Abs. 2a VoLUPK). Der Kapitalwert dieser maximalen Annuität entspricht ca. 95 Prozent der am 31. Dezember 1999 versicherten Besoldung. Schliesslich wurde eine Härtefallklausel eingebaut, die es dem Regierungsrat erlaubt, die Zahlungspflicht in Einzelfällen ganz oder zum Teil zu erlassen.

Die Zahlungsverpflichtungen für die *LPK* (207,0 Mio. Fr.) wird zwischen dem Kanton und den Gemeinden einerseits (198,5 Mio. Fr.) und den angeschlossenen Arbeitgebern andererseits (8,5 Mio. Fr.) im Verhältnis der am 31. Dezember 1999 versicherten Besoldung aufgeteilt. Anschliessend erfolgt eine Aufteilung zwischen dem Kanton (69,5 Mio. Fr.) und den Gemeinden (129,0 Mio. Fr.) im Verhältnis von 35 Prozent zu 65 Prozent. Dieses Verhältnis entspricht dem durchschnittlichen Aufteilungsschlüssel für die Besoldung der Lehrpersonen. Die Aufteilung innerhalb der Gemeinden erfolgt ebenfalls aufgrund der am 31. Dezember 1999 versicherten Besoldung (§ 69 Abs. 2b VoLUPK).

Bei der LPK drängt sich eine Aufteilung der Zahlungsverpflichtungen im Verhältnis der versicherten Besoldung (nicht wie bei der KPK im Verhältnis der Erhöhungsbeträge gemäss § 68 Abs. 1a VoLUPK) auf. Zunächst hat die LPK weniger angeschlossene Arbeitgeber (vier). Diese sind der LPK schon seit längerer Zeit angeschlossen, sodass zwischen den Arbeitgebern weniger Verzerrungen entstehen können. Entscheidend ist jedoch der Umstand, dass die LPK über die versicherungstechnisch erforderlichen Daten zur Berechnung der Erhöhungsbeträge gar nicht verfügt. Das Amt für Unterricht, das die Lohnadministration besorgt und die LPK mit den Daten beliefert, führt die Lehrpersonen nicht pro Arbeitgeber, sondern im Kollektiv. Folglich stehen auch die Erhöhungsbeträge nicht pro Arbeitgeber, sondern nur kollektiv zur Verfügung. Zum vorgeschlagenen Aufteilungssystem bestehen somit keine Alternativen. Die Zahlen beziehen sich auf die approximativen Fusionsbilanzen per 31. Dezember 1998 und werden sich per 31. Dezember 1999 verändern.

Die vom Kanton und von den anderen Arbeitgebern zu bezahlenden Annuitäten sind *keine neuen, zusätzlichen Verpflichtungen* der Arbeitgeber. Sie bestehen schon heute; nur ist ihre Fälligkeit heute zeitlich aufgeschoben. In Anwendung dieser Regeln wird die Zinslast der Gemeinden während der Jahre 2000 und 2001 5,2 Millionen Franken pro Jahr (LPK) betragen. Der Kanton bezahlt 21,2 Millionen Franken (KPK 18,4 Mio. Fr.; LPK 2,8 Mio. Fr.; Stand 1998). Die angeschlossenen Arbeitgeber bezahlen 2,2 Millionen Franken (KPK 1,9 Mio. Fr., LPK Fr. 0,3 Mio. Fr.). Die ab 2002 zu entrichtenden Annuitäten betragen 6,1 Millionen Franken für die Gemeinden (LPK) und 25,1 Millionen Franken für den Kanton (KPK 21,8 Mio. Fr.; LPK 3,3 Mio. Fr.). Die angeschlossenen Arbeitgeber bezahlen 2,6 Millionen Franken (KPK 2,2 Mio. Fr., LPK 0,4 Mio. Fr.). Das zeigt auch der folgende Lösungsvorschlag auf, der jedoch nicht realisiert worden ist: Der neue Versicherungsplan könnte im reinen Kapitaldeckungsverfahren finanziert werden. Die aufgeschobenen Verpflichtungen aus der Vergangenheit (Rentenwertumlagekomponenten) könnten hingegen nicht mehr kapitalisiert werden. Vielmehr würden die heutigen Sonderrechnungen weitergeführt und von den Arbeitgebern je nach Anfall (Versicherungs- und Freizügigkeitsleistungen) finanziert. Dadurch würden sich aber die Rentenwertumlagekomponenten viel schneller reduzieren als bei der vorgeschlagenen Lösung. In den nächsten Jahren würden durch Pensionierungen sehr grosse Erhöhungsbeiträge fällig. Diese würden mit den vollen Kosten des neuen Versicherungsplans kumuliert, was politisch unverträliche Mehrkosten verursachen würde.

Der Vorschlag verfolgt das gleiche Ziel, nur werden die von den Arbeitgebern zu zahlenden *Beträge verstiegt oder auf 48 Jahre gleichmässig verteilt*. Betragsmässig spielt dies jedoch keine Rolle: die Summen der aufgeschobenen Verpflichtungen sind identisch.

2. Weitere Regelung der Fusion

Die Fusion der KPK und der LPK erfolgt durch eine so genannte *Kombination*. Es wird eine neue Vorsorgeeinrichtung, die Luzerner Pensionskasse, gegründet. Diese übernimmt von den bestehenden Kassen per 1. Januar 2000 sämtliche Rechte und Pflichten (Universalsukzession). Die Mitglieder von KPK und LPK treten per 1. Ja-

nuar 2000 zur LUPK über. Gleichzeitig werden die KPK und die LPK aufgehoben und im Register für berufliche Vorsorge gestrichen.

Selbstverständlich werden die Rechte aller KPK- und LPK-Versicherten bei der Fusion gewahrt. Beide Kassen werden technisch liquidiert; es werden kaufmännische und technische Liquidationsbilanzen für beide Kassen nach identischen Kriterien erstellt. Im Rahmen dieser technischen Liquidation wird allen Versicherten ihre gesamte Freizügigkeitsleistung (inkl. Erhöhungsbeträge und inkl. die Mindestgarantie von Art. 17 FZG) gutgeschrieben. Dadurch werden alle individuellen *Rechte gewahrt*.

Die finanzielle Lage der beiden Kassen ist ähnlich, und die Deckungsgrade liegen nahe beieinander. Unter Berücksichtigung der 9-prozentigen Erhöhung der Nettoaltersguthaben wies die KPK per 31. Dezember 1998 aufgrund der approximativ Fusionsbilanz einen Deckungsgrad von 98,3 Prozent aus, wogegen der Deckungsgrad der LPK rund 100 Prozent betrug. Die Deckungsgrade der beiden Kassen werden sich bis Ende 1999 voraussichtlich noch verändern. Eine definitive Beurteilung der finanziellen Lage der beiden Kassen ist erst Ende 1999, nach Vorliegen der definitiven Fusionsbilanzen, möglich. Insbesondere muss eine Bewertung der Liegenschaften aufgrund detaillierter Bewertungskriterien erfolgen. Der Kanton (bzw. die Arbeitgeberschaft) wird die Fehlbeträge übernehmen und die Kassen mit einem 100-prozentigen Deckungsgrad aus der Staatsgarantie entlassen.

Sollte eine Kasse wider Erwarten in der Liquidationsbilanz einen Deckungsgrad von über 100 Prozent ausweisen, so muss der Kanton (bzw. die Arbeitgeber) eine Differenzzahlung leisten und dadurch den tieferen Deckungsgrad der einen dem höheren Deckungsgrad der anderen Kasse angleichen. Dadurch wird vermieden, dass die kollektiven Anwartschaften der Mitglieder der besser finanzierten Kasse durch die Fusion mit einer schwächer finanzierten Kasse verwässert oder geschränkt werden. Die neue Verordnung *wahrt die kollektiven Rechte* der beiden heutigen Versichertenkollekte (KPK und LPK) *vollständig* (§ 71 VoLUPK).

Das *Amt für berufliche Vorsorge* wird die technische Liquidation sowie die Wahrung der individuellen und der kollektiven Rechte der Versicherten überwachen. Dabei wird es auf eigene Abklärungen sowie auf Prüfungsbestätigungen des von den Kassen zugezogenen, neutralen Versicherungsexperten sowie des Experten für berufliche Vorsorge der Kassen abstehen. Ist die *Rechtmäßigkeit* vollumfänglich gewährleistet, wird das Amt für berufliche Vorsorge die Verordnungsrevision genehmigen, die Fusion anordnen, die Luzerner Pensionskasse im Register für berufliche Vorsorge eintragen und die beiden heutigen Kassen löschen.

IV. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerleistungen

Die *Fusion* ist kurzfristig *grundsätzlich kostenneutral*. Zunächst müssen die erhofften Effizienzgewinne realisiert werden; erst dann können diese zur Senkung der Beiträge oder zur Vermeidung von Beitragserhöhungen verwendet werden.

Die Fusion führt aber wegen der damit verbundenen Umstellung des Finanzierungsverfahrens zu einer *Umstrukturierung der Kosten*. Einerseits werden die Finan-

zierungen des neuen Versicherungsplans und der Verpflichtungen aus der Vergangenheit getrennt. Anderseits wird der neue Versicherungsplan als Folge der geänderten Modellannahmen erheblich billiger.

Der neue Versicherungsplan sieht für die Versicherten ab dem 25. Altersjahr durchschnittlich folgende Gesamtbeiträge vor (Stand 1999):

	alt (1999)	neu
Arbeitnehmerbeitrag (durchschnittlich)	9,0%	8,7%
Arbeitgeberbeitrag (durchschnittlich)	12,8%	10,2%
Total	21,8%	18,9%

In Prozenten *aller* per 1999 versicherten Besoldungen sind die Gesamtbeiträge die folgenden:

	alt (1999)	neu
Arbeitnehmerbeitrag (durchschnittlich)	8,7%	8,4%
Arbeitgeberbeitrag (durchschnittlich)	12,4%	9,9%
Total	21,1%	18,3%

Die Kosten der AHV-Ersatzrente sind in der oben stehenden Aufstellung nicht berücksichtigt. Sie sind nach altem und nach neuem Recht schwer zu quantifizieren. Unter der Annahme, dass alle Mitglieder die AHV-Ersatzrente ab dem vollendeten 62. Altersjahr beziehen, betragen die Arbeitgeberbeiträge im Jahr 2000 0,6 Prozent, im Jahr 2001 0,9 Prozent und im Jahr 2005 1,3 Prozent der versicherten Besoldung.

Sowohl die Gesamtkosten als auch die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberbeiträge können gesenkt werden. Der neue Versicherungsplan ist nur noch knapp überparitätisch finanziert. Das macht die Luzerner Pensionskasse für *neue Arbeitgeber* mit bisher nicht bei der KPK oder LPK versicherten Kollektiven *sehr attraktiv*.

Die übrigen (d. h. die heutigen) Arbeitgeber haben zusätzlich für die Jahre 2000 und 2001 die Zinszahlungen (durchschnittlich 3,6 Prozent aller versicherten Besoldungen) und später die Annuitätszahlungen von durchschnittlich 4,3 Prozent aller versicherten Besoldungen zu leisten (aufgrund der provisorischen Fusionsbilanzen per 31. Dezember 1998).

Es ergibt sich folgendes *Gesamtbild der Mehr- und der Minderkosten*:
 (Stand 1999, in Prozenten aller versicherten Besoldungen)

Mitglied

- Arbeitnehmerbeiträge alt	(durchschnittlich)	8,7%
- Arbeitnehmerbeiträge neu	(durchschnittlich)	8,4%
- Differenz, Kostensenkung		<u>- 0,3%</u>

Arbeitgeber

- alt (1998)			12,4% ¹
- neu (2000/01)			
- Arbeitgeberbeitrag	(durchschnittlich)	9,9%	
- Verzinsung	(durchschnittlich)	3,6% ²	
- Total neu			13,5%
- Differenz, Mehrkosten			<u>+ 1,1%</u>
- neu ab 2002			
- Arbeitgeberbeitrag	(durchschnittlich)	9,9%	
- Annuität	(durchschnittlich)	4,3% ³	
- Total neu			14,2%
- Differenz, Mehrkosten			<u>+ 1,8%</u>

¹ Der effektiv benötigte Arbeitgeberbeitrag hätte 1998 insgesamt 13,1% betragen.

² Kanton: 3,8%, Kanton/Gemeinden: 3,5%, angeschlossene Arbeitgeber KPK: 0,0–4,5% (durchschnittlich: 2,4%)

³ Kanton: 4,5%, Kanton/Gemeinden: 4,2%, angeschlossene Arbeitgeber KPK: 0,0–4,5% (durchschnittlich: 2,8%)

Dazu kommt noch der Arbeitgeberbeitrag für die AHV-Ersatzrente in einer Höhe, die nur schwer quantifizierbar ist und deshalb weder nach altem noch nach neuem Recht in die Berechnung einbezogen wird.

Trotzdem ist der Vorschlag für die Arbeitgeber *mittel- und langfristig vorteilhaft*. Die Annuitäten sind Frankenbeträge. Sie werden weder der Teuerung noch der versicherten Besoldung angepasst; vielmehr bleiben sie während 48 Jahren unverändert. Ihre wirtschaftliche Bedeutung wird deshalb im Verhältnis der kumulierten Teuerung abnehmen; das macht die Last für die Arbeitgeber erträglich.

Der Genehmigung durch den Grossen Rat bedürfen die §§ 43, 44, 68, 69 und 71 VoLUPK. §§ 43, 44 (Beiträge), 68 und 69 (Verpflichtungen des Kantons, Rückgriff des Kantons) wurden bereits erläutert. § 44 regelt die Finanzierung der nach dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrente. Die Kosten werden von den Arbeitgebern kollektiv im Umlageverfahren bezahlt. Die Kasse führt eine Sonderrechnung und setzt die Beiträge in Prozenten der versicherten Besoldung fest. Da die Kosten für die AHV-Ersatzrenten eigentlich gar nicht abschätzbar sind, rechtfertigt sich hier ausnahmsweise ein Abweichen vom System der fixen Beiträge.

V. Antrag

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, wir beantragen Ihnen, dem Entwurf zur Änderung von § 83 des Personalgesetzes zuzustimmen und die §§ 43 (Beiträge), 44 (Finanzierung der nach dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrente), 68 (Verpflichtungen des Kantons), 69 (Rückgriff des Kantons) und 71 (Wahrung der kollektiven Rechte) der Verordnung zu genehmigen.

Luzern, 11. Mai 1999

Im Namen des Regierungsrates
Der Schultheiss: Kurt Meyer
Der Staatsschreiber: Viktor Baumeler

Nr. 51

Gesetz über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis (Personalgesetz)

Änderung vom

Der Grosse Rat des Kantons Luzern,

nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 11. Mai 1999,
beschliesst:

I.

Das Personalgesetz vom 13. September 1988 wird wie folgt geändert:

§ 83 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

¹ Die Luzerner Pensionskasse ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit. Ihr Sitz ist Luzern.

² Alle nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch versicherten Mitarbeiter sind verpflichtet, der Kasse beizutreten. Der Regierungsrat kann weitere Mitarbeiter zum Beitritt verpflichten und in besonderen Fällen Mitarbeiter bei anderen Vorsorgeeinrichtungen versichern.

³ Die Kasse wird durch Beiträge der Mitglieder und der Gemeinwesen finanziert.

⁴ Der Regierungsrat regelt das Nähere. Der Vorstand der Kasse hat ein Vorschlagsrecht. Die Bestimmungen über die finanziellen Leistungen der Arbeitgeber bedürfen der Genehmigung durch den Grossen Rat.

II.

Die Gesetzesänderung tritt am 1. Januar 2000 in Kraft. Sie unterliegt dem fakultativen Referendum. Kommt das Volksreferendum zustande, bestimmt der Regierungsrat das Inkrafttreten.

Im Namen des Grossen Rates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

Grossratsbeschluss über die Genehmigung von Bestimmungen der Verordnung über die Luzerner Pensionskasse

vom

Der Grosse Rat des Kantons Luzern,

gestützt auf § 83 Absatz 4 des Personalgesetzes vom 13. September 1988,
nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 11. Mai 1999,

beschliesst:

1. Die Bestimmungen über die Verordnung über die Luzerner Pensionskasse vom ... betreffend die finanziellen Leistungen der Gemeinwesen (§§ 43, 44, 68, 69 und 71) werden genehmigt.
2. Dieser Grossratsbeschluss ist zu veröffentlichen.

Luzern,

Im Namen des Grossen Rates

Der Präsident:

Der Staatsschreiber:

Kommentar zur Verordnung über die Luzerner Pensionskasse: wichtigste Änderungen

A. Vorbemerkungen

Die Verordnungen über die Kantonale Pensionskasse Luzern und über die Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern vom 3. Januar 1989 (VoKPK/LPK) haben sich *bewährt*. Das Versicherungssystem des Beitragsprimats arbeitet zuverlässig und führt zu individuell gerechten, nachvollziehbaren Versicherungsleistungen. Das generelle Leistungsziel von ca. 52 Prozent der letzten versicherten Besoldung im Alter von 63,5 Jahren (bzw. von ca. 50 Prozent im Alter von 62 Jahren) scheint angemessen. Auch die Leistungsarten (Invaliden-, Hinterlassenen-, Kinderrenten) decken die Bedürfnisse der Anspruchsberechtigten in allen Lebenslagen sozial angemessen ab. Alle diese Bereiche sollten durch die Revision nicht grundsätzlich verändert werden.

Die Verordnungsrevision ist vorab wegen der Veränderung der dem System zugrunde liegenden *Modellannahmen* erforderlich (Realzins, Lebenserwartung). Bei dieser Gelegenheit werden auch gewisse *Schwachstellen* der VoKPK/LPK ausgemerzt. Sodann werden gewisse *Leistungen* eingeschränkt. Insbesondere entfällt der Rechtsanspruch auf die volle Teuerungsanpassung, da deren Finanzierung mit den zur Verfügung stehenden Beiträgen nicht garantiert werden kann. Schliesslich ist die Verordnungsrevision auch im Hinblick auf die *Fusion* der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern und der Kantonalen Pensionskasse Luzern per 1. Januar 2000 erforderlich.

Der vorliegende *Kommentar* behandelt die Fusionsproblematik nur insoweit, als es für das Verständnis der einzelnen Regelungen erforderlich ist. Im Übrigen wird auf die Botschaft des Regierungsrates über die Fusion der Kantonalen Pensionskasse Luzern (KPK) und der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern (LPK) verwiesen.

Der Kommentar will keinen vollständigen, lückenlosen Überblick über die VoLUPK verschaffen. Obwohl formell eine Totalrevision vorliegt, handelt es sich materiell nur um eine Teilrevision. Der Kommentar kann sich also auf die Vorstellung der *wesentlichen Neuerungen* beschränken.

B. Kommentar zu den einzelnen Abschnitten

I. Allgemeine Bestimmungen

§§ 1, 8

Die allgemeinen Bestimmungen entsprechen weitestgehend den *heutigen Regelungen*. Die Begriffe Arbeitgeber und Mitglied (§ 1 Unterabsätze b, c, e) müssen neu umschrieben werden, da sie sich wegen der Zusammenführung der beiden Kassen

verändern. Der Begriff Mitglied erleichtert als geschlechtsneutraler Ausdruck eine korrekte und einfache Formulierung der Verordnung. Weiter wurden in § 8 gewisse Präzisierungen oder Vereinfachungen zur Festsetzung und Veränderung des anrechenbaren Jahresverdienstes vorgenommen.

§ 2 Anschlussvertrag

§ 2 steht in einem indirekten Zusammenhang mit der Fusion. Nach dem Willen der Vorstände und des Regierungsrates soll die Fusion nicht nur die KPK und LPK vereinigen. Vielmehr soll *eine offene Kasse* entstehen, der sich insbesondere die Gemeinden, aber auch andere Arbeitgeber mit öffentlichen Aufgaben (§ 1 Unterabsatz c) anschliessen können. Es besteht die Vorstellung, dass die LUPK vielleicht einmal die öffentlich-rechtliche Pensionskasse für möglichst viele öffentlich-rechtliche Arbeitgeber im Kanton Luzern sein könnte.

Die Kassen können schon heute *Anschlussverträge* abschliessen. Nun soll das Instrument des Anschlussvertrags aber ausdrücklich geregelt werden (§ 2). Die Gemeinden erhalten ein grundsätzliches Anschlussrecht; im Übrigen entscheidet der Vorstand über den Abschluss von Anschlussverträgen nach Ermessen.

Bis anhin ist der Anschluss von weiteren Arbeitgebern oft an der Höhe der Arbeitgeberbeiträge gescheitert. Dies ändert sich mit der neuen Verordnung, da die Kosten für Arbeitgeber, die bei der Kasse neue Personenkollektive anschliessen, geringer sind als heute.

II. Leistungen

1. Gemeinsame Bestimmungen für die Leistungen

§ 13 Absatz 2 Kapitalabfindung anstelle von Minimalrenten

Der heutige § 13 Absatz 4 VoKPK/LPK war eigentlich im Sinn von Artikel 37 Absatz 2 BVG als Rechtsgrundlage zur Kapitalabfindung anstelle von Minimalrenten gedacht. Allerdings wollte man dem Vorstand einen weiten Ermessensspielraum einräumen, weshalb eine sehr offene Formulierung gewählt wurde. Diese hat jedoch bei vielen Mitgliedern falsche Vorstellungen geweckt. Die neue Formulierung soll in Zukunft Klarheit schaffen.

§ 14 Maximalbetrag zur Verfügung des Mitglieds

§ 14 ist völlig neu und von zentraler Bedeutung. Das staatlich verordnete Zwangssparen (1., 2. Säule, andere obligatorische Versicherungen) führt zunehmend zu Reaktionen, insbesondere zur Forderung, man solle den Versicherten das Geld der beruflichen Vorsorge für verschiedene Zwecke wiederum vermehrt zur Verfügung stellen (Vorbezug für Wohneigentum, scheidungsrechtliche Ansprüche). Insbesondere soll im Zeitpunkt der Alterspensionierung eine grosszügige Kapitalabfindung möglich sein.

Solche Forderungen sind durchaus verständlich. Anderseits hat die berufliche Vorsorge nur dann einen Sinn, wenn mindestens wesentliche Teile der Altersgutha-

ben wirklich für den Bezug der Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenrenten reserviert bleiben.

Das heutige Recht sieht eine Kapitalabfindung von höchstens 20 Prozent des Altersguthabens vor. Dies ist vergleichsweise bescheiden. Indessen können die Versicherten aber auch Vorbezüge für Wohneigentum tätigen. Schliesslich führt ein vor dem Rentenalter (62. Altersjahr) stattfindender Bezug der AHV-Ersatzrente zu einer Schmälerung der Altersrente. Je nachdem, welche Leistungen das Mitglied bezogen hat, ist seine Altersrente sehr unterschiedlich hoch und unter Umständen nicht mehr existenzsichernd.

Neu wird dem Mitglied ein *Maximalbetrag zur Verfügung gestellt, den es für alle reglementarisch anerkannten Bezüge zusammen verwenden kann (Kapitalabfindung, Vorbezüge für Wohneigentum, Finanzierung der vor dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrenten)*. Die Lösung mit dem Globalbetrag ist flexibler, individuell gerechter und systemlogischer. Hat jemand bereits einen Vorbezug getätig, so kann er entsprechend weniger Kapital beziehen. Gleiches gilt für den Betrag, der für die Finanzierung der vor dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrente vom Altersgut haben abgezogen wird; er schmälert die Kapitalbezugsmöglichkeit.

Der Maximalbetrag zur Verfügung des Mitglieds entspricht *50 Prozent des für die Altersrentenberechnung massgebenden Altersguthabens, abzüglich 50 Prozent des Vorbezugs für Wohneigentum*. Auszugehen ist vom Altersguthaben gemäss § 22. Davon wird der Betrag des Schuldkontos (Vorbezug für Wohneigentum, Zahlung für scheidungsrechtliche Ansprüche, vgl. § 41 Abs. 3) abgezogen. Dieser Betrag wird auch im Versicherungsfall vom Altersguthaben abgezogen. Das für die Altersrentenberechnung massgebende Altersguthaben ist also der Betrag, der für die Altersrente netto zur Verfügung steht. Maximal die Hälfte davon steht dem Mitglied zur Verfügung. Wurden jedoch Vorbezüge getätig, kommen 50 Prozent der Vorbezüge von dieser Summe in Abzug.

Beispiel 1

– Altersguthaben gemäss § 22	Fr. 800 000.—
– freizügigkeitsähnliche Leistungen (Schuldkonto)	Fr. 0.—
– für die Altersrentenberechnung massgebendes Altersguthaben	Fr. 800 000.—
– 50 Prozent	Fr. 400 000.—
– Anspruch auf Kapitalabfindung	Fr. 400 000.—
– Verbleibendes Altersguthaben für Altersrente	Fr. 400 000.—

Beispiel 2

– Altersguthaben gemäss § 22	Fr. 800 000.—
– Vorbezug Wohneigentum	Fr. 200 000.—
– für die Altersrentenberechnung massgebendes Altersguthaben	Fr. 600 000.—
– 50 Prozent	Fr. 300 000.—
– 50 Prozent Vorbezug Wohneigentum	Fr. 100 000.—
– Anspruch auf Kapitalabfindung	Fr. 200 000.—
– Verbleibendes Altersguthaben für Altersrente	Fr. 400 000.—

Beispiel 3

- Altersguthaben gemäss § 22	Fr. 800 000.—
- Vorbezug Wohneigentum	Fr. 150 000.—
- für die Altersrentenberechnung massgebendes Altersguthaben	Fr. 650 000.—
- 50 Prozent	Fr. 325 000.—
- 50 Prozent Vorbezug für Wohneigentum	Fr. 75 000.—
- Maximalbetrag zur Verfügung der Mitgliedes	Fr. 250 000.—
- Kosten der AHV-Ersatzrente	Fr. 50 000.—
- Anspruch auf Kapitalabfindung	Fr. 200 000.—
- Verbleibendes Altersguthaben für Altersrente	Fr. 400 000.—

Beispiel 4 (unterschiedliche Behandlung der Zahlungen für scheidungsrechtliche Ansprüche)

- Altersguthaben gemäss § 22	Fr. 800 000.—
- Zahlung für scheidungsrechtliche Ansprüche	Fr. 200 000.—
- für die Altersrentenberechnung massgebendes Altersguthaben	Fr. 600 000.—
- 50 Prozent	Fr. 300 000.—
- Anspruch auf Kapitalabfindung	Fr. 300 000.—
- Verbleibendes Altersguthaben für Altersrente	Fr. 300 000.—

§ 15 Kapitalabfindung

Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass für die Kapitalabfindung (statt 20%) neu im Extremfall *50 Prozent des Altersguthabens zur Verfügung stehen*. Die Kapitalabfindung soll aber nicht nur quantitativ wesentlich erweitert werden. Neu soll auch auf die Anmeldefrist (3 Jahre vor dem Bezug der Altersleistungen) verzichtet werden. Das Gesuch um Kapitalabfindung kann der Kasse bis zur Anmeldung zum Bezug der Altersrente gestellt werden (§ 15 Abs. 4).

§ 20 Anpassung der Renten an die Preisentwicklung

Nach *heutigem Recht* werden die Renten der Preisentwicklung im gleichen Verhältnis angepasst wie die Löhne des Staatspersonals (§ 18 VoKPK/LPK). Die entsprechenden Kosten werden (in der jeweils erforderlichen Höhe) im Umlageverfahren bezahlt (§ 40 Abs. 1 VoKPK/LPK). Dies kann – je nach der Höhe der Teuerung – sehr teuer werden.

Die Renten sollen der Preisentwicklung auch in Zukunft angepasst werden. Richtgrösse ist der Index für die Konsumentenpreise. Allerdings muss diese Leistung aus den Vermögenserträgen der Kasse finanziert werden können. Eine garantierte Teuerungsanpassung würde zu höheren Beiträgen in zum Voraus nicht bekannter Höhe führen.

Die VoLUPK sieht keine Beiträge für die Teuerungsanpassung vor. Mangels einer systematischen, reglementarisch gesicherten Finanzierungsquelle kann die Verordnung *keine individuellen Rechtsansprüche auf den Ausgleich der Teuerung* nach den für das Staatspersonal geltenden Regeln schaffen. § 20 formuliert ein Ziel, das vom Vorstand im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Kasse angestrebt werden soll (vgl. auch das Überwachungssystem gemäss § 49).

Der Wegfall der reglementarischen Garantie der vollen Teuerungsanpassung kam in der Vernehmlassung insbesondere von der Arbeitnehmer- bzw. von der Rentner-

seite her zum Teil stark unter Beschuss. Dies ist grundsätzlich nachvollziehbar; allerdings wurden die Alternativen und deren Konsequenzen in den Vernehmlassungen kaum je dargestellt.

Die volle Teuerungsanpassung darf in der Verordnung nur dann garantiert werden, wenn auch deren Finanzierung durch Beiträge sichergestellt ist. Für die Finanzierung der dem Modell entsprechenden Teuerungsanpassung von jährlich 2 Prozent müsste die Kasse Beiträge in der Höhe von zurzeit 2,4 Prozent aller versicherten Bezahlungen (18,9 Mio. Fr. pro Jahr) erheben. Daran hätten sich aber auch die Mitglieder finanziell zu beteiligen. Eine *Beitragserhöhung* wird indessen – wie Abklärungen bei den Kassenvorständen gezeigt haben – offenbar von der grossen Mehrheit der Mitglieder abgelehnt. Folglich bleibt nur die vorgeschlagene Lösung, die das Ziel des vollen Teuerungsausgleichs beibehält, aber die reglementarische Garantie, das heisst die individuellen Rechtsansprüche der Rentnerinnen und Rentner wegfallen lässt.

2. Versicherungsleistungen

a. Altersleistungen

§ 21 Altersgutschriften; Modellannahme der Realverzinsung von 2 Prozent

Die Summe der in § 19 der bisherigen VoKPK/LPK vorgesehenen Altersgutschriften plus Zins wird im Versicherungs- oder im Freizügigkeitsfall um 50 Prozent erhöht. Die 50-prozentige Erhöhung der *Altersgutschriften* ist in der neuen Verordnung nicht mehr enthalten. Folglich hätten diese eigentlich höher angesetzt werden müssen, was jedoch nicht der Fall ist. Die Altersgutschriften werden also im Resultat *herabgesetzt*. Dies führt jedoch im Allgemeinen zu keiner Herabsetzung des materiellen Leistungsziels der Kasse. Die Herabsetzung der Altersgutschriften ist vielmehr die Folge einer *geänderten Modellannahme*.

Die VoKPK/LPK beruht – wie das BVG – auf der Modellannahme der so genannten *goldenen Regel*. Danach beträgt die Realverzinsung, also die Differenz zwischen der Verzinsung der Altersguthaben und der allgemeinen Lohnerhöhung, durchschnittlich 0 Prozent. Tatsächlich betrug die Realverzinsung seit dem Inkrafttreten der VoKPK/LPK durchschnittlich 2,4 Prozent und seit 1994 gar 4,1 Prozent. Dies führt zu einer systematischen Überschreitung des Leistungsziels. Unter diesen Umständen drängt sich ein *Wechsel der Modellannahme* auf, nämlich zu jener mit einer *Realverzinsung von 2 Prozent*. Diese Annahme liegt zwar immer noch unter der tatsächlichen Realverzinsung der Altersguthaben in der Vergangenheit. Diese ist jedoch heute atypisch hoch, weshalb bei langfristigen Modellannahmen Vorsicht geboten ist. Die Modellannahme einer Realverzinsung von 2 Prozent ist heute vertretbar, wenn auch im Langzeitvergleich eher optimistisch. Sie liegt bereits den per 1. Januar 1999 für ein Jahr herabgesetzten Altersgutschriften zugrunde.

Zwischen der *Realverzinsung der Altersguthaben* und der *Höhe der Altersgutschriften* besteht ein enger Zusammenhang. Das System mit Altersguthaben funktioniert grundsätzlich wie ein Sparkassensystem. Für jedes Mitglied wird ein separates Konto – das Altersguthaben – geführt. Dieses wird – soweit hier erheblich – aus den

Altersgutschriften und dem Zins gebildet (§ 22 Abs. 1a). Beim Altersrücktritt wird das Endaltersguthaben mit dem altersentsprechenden Umwandlungssatz (§ 23 Abs. 3) multipliziert. Daraus ergibt sich der Betrag der lebenslänglichen Altersrente.

Die Höhe der Altersgutschriften und des Zinses sind also bei der Bildung des (leistungsbestimmenden) Endaltersguthabens *korrelierende Größen*. Das gleiche Endaltersguthaben kann durch höhere Altersgutschriften und tiefere Zinsen oder umgekehrt erreicht werden. Im Fall der LUPK sollen die Realzinsen modellmässig von 0 Prozent auf 2 Prozent erhöht werden. Dies erlaubt die in § 21 Absatz 1 vorgeschlagene Herabsetzung der Altersgutschriften (vgl. die zusätzliche Komponente «Umwandlungssatz»). Das *Leistungsziel wird dadurch im Allgemeinen nicht verändert*.

§ 23 Vorzeitige Alterspensionierung

Nach heutigem Recht ist die vorzeitige Pensionierung frühestens ab der Vollendung des 60. Altersjahrs möglich (§ 22 VoKPK/LPK). Auf Wunsch sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite wird die Möglichkeit der vorzeitigen Alterspensionierung bis zum 58. Altersjahr ausgedehnt. Allerdings führt ein vorzeitiger Altersrentenbezug zu tieferen Rentenleistungen (fehlende Altersgutschriften, fehlender Zins, tieferer Umwandlungssatz). Dazu kommt, dass die vor dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrenten vom Mitglied finanziert werden müssen. Der erforderliche Betrag wird vom Altersguthaben abgezogen, was die Rentenhöhe zusätzlich vermindert. Die wirtschaftliche Tragbarkeit einer vorzeitigen Alterspensionierung wird also in jedem einzelnen Fall genau abzuklären sein.

§§ 23, 67 Umwandlungssatz

Der Umwandlungssatz ist für die *Bestimmung der Leistungshöhe* eine entscheidende Größe. Das Endaltersguthaben wird mit dem Umwandlungssatz multipliziert; daraus ergibt sich die Höhe der Alters- und der Invalidenrente. Ein höherer oder tieferer Umwandlungssatz hat somit unmittelbare Auswirkungen auf die Leistungshöhe.

Anderseits ist der Umwandlungssatz eine *statistisch/mathematische Größe*. Diese wird aus der allgemeinen Lebenserwartung der pensionierten Mitglieder abgeleitet. Die Versicherungsleistungen werden ja lebenslänglich ausbezahlt. Die bestehenden Altersguthaben müssen also durchschnittlich zur Finanzierung der aufgrund der geltenden Umwandlungssätze berechneten Renten ausreichen. Wenn die Lebenserwartung zunimmt, muss der Umwandlungssatz nach unten korrigiert werden. Geschieht dies nicht, ist die Kasse strukturell unterfinanziert.

Die *Lebenserwartung* hat seit der Ausarbeitung der bisherigen Verordnungen (Basis EVK 80) erneut zugenommen. Folglich müssen die Renten länger ausbezahlt werden, was die Kassen finanziell spürbar belastet. § 23 Absatz 3 sieht deshalb eine *Herabsetzung der Umwandlungssätze* vor.

Damit soll allerdings *keine Leistungsreduktion* verbunden werden. Die in *Zukunft* (d. h. ab 1. Januar 2000) zu erwerbenden Leistungsanteile werden nicht vermindert, da das neue Modell (Altersgutschriften gemäss § 21; 2% Realverzinsung) die Herabsetzung der Umwandlungssätze bereits berücksichtigt.

Die unter *altem Recht* erworbenen *Leistungsanteile* kommen in den Genuss einer speziellen übergangsrechtlichen Bestandesgarantie (§ 67). Die Herabsetzung der

Umwandlungssätze wird durch eine *9-prozentige Erhöhung der Nettoaltersguthaben per 1. Januar 2000 kompensiert*. Dadurch werden Leistungseinbussen als Folge der Umwandlungssatzreduktion modellmäßig vermieden. Der für die Erhöhung erforderliche Betrag (9% der Nettoaltersguthaben) wird von den Kassen in den Liquidationsbilanzen zurückgestellt. Dadurch dürften die freien Mittel verbraucht werden; es dürften sogar Fehlbeträge entstehen. Diese werden jedoch vom Kanton (bzw. von den Arbeitgebern, § 68 Abs. 1f) übernommen. Die Erhöhung der Nettoaltersguthaben wird den Mitgliedern per 1. Januar 2000 gutgeschrieben.

§ 25 AHV-Ersatzrente vor dem Rentenalter

Der *Anspruch* auf AHV-Ersatzrente gemäss § 25 beträgt auch nach neuem Recht 80 Prozent der maximalen, vollen, ungekürzten AHV-Altersrente. Diese kann aber neu auch von Personen voll bezogen werden, die eine Teil-Altersrente beziehen oder die vorher Teilzeitarbeit geleistet haben. Weiter kann die AHV-Ersatzrente nach der neuen Regelung der vorzeitigen Alterspensionierung schon ab dem vollendeten 58. Altersjahr bezogen werden.

§ 25 Absatz 1 formuliert indessen nur einen *Höchstanspruch*. Das Mitglied kann auch weniger oder gar keine AHV-Ersatzrente beziehen.

Das Mitglied muss – wie heute – die vor dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrenten selber bezahlen. Die mutmasslichen Kosten werden vom Altersguthaben des Mitglieds abgezogen. Dies führt zu kleineren Alters- und Hinterlassenenleistungen.

Die Kosten der vom Mitglied zu bezahlenden AHV-Ersatzrenten fallen unter den «*Maximalbetrag zur Verfügung des Mitglieds*» gemäss § 14. Diese Regelung wirkt sich als obere Begrenzung, das heisst als *Maximalbetrag des AHV-Ersatzrentenbezugs* aus. Das Mitglied kann zwischen seiner Alterspensionierung und dem Rentenalter (62) insgesamt höchstens so viele AHV-Ersatzrenten beziehen, dass die entsprechenden Kosten im Rahmen des Maximalbetrags gemäss § 14 finanziert werden können. Dadurch wird sichergestellt, dass der AHV-Ersatzrentenbezug (zusammen mit den Vorbezügen für Wohneigentum und der Kapitalabfindung) die eigentlichen Kassenleistungen (Altersrenten, Hinterlassenenrenten) nicht zu stark reduziert.

§ 26 AHV-Ersatzrente nach dem Rentenalter

Die *Kosten* der nach dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrenten werden weiterhin von den Arbeitgebern bezahlt. Auch der *Anspruch* wurde nicht grundsätzlich verändert (80% der maximalen, vollen, ungekürzten AHV-Altersrente, bei Teilzeitarbeit und Teil-Altersrente: *Teilanspruch*). Neu ist lediglich, dass der Anspruch von den *Beitragsjahren* abhängig gemacht wird. Der volle Anspruch besteht ab dem zehnten Beitragsjahr. Vorher besteht ein anteilmässiger Anspruch. Diese Neuregelung dient der Missbrauchsbekämpfung. Sie soll verhindern, dass schon nach einer sehr kurzen Beschäftigungsdauer (z.B. nach einer Anstellung aus sozialen Gründen) ein Anspruch auf eine volle AHV-Ersatzrente entsteht.

Die Fortführung des heutigen Systems verursacht gewisse Kosten. Unter der Annahme, dass alle Mitglieder die AHV-Ersatzrente ab Alter 62 beziehen, haben die Arbeitgeber im Jahr 2000 0,6 Prozent, im Jahr 2001 0,9 Prozent, und im Jahr 2005 1,3 Prozent der versicherten Besoldung zu bezahlen.

Dies sind jedoch *keine Nettokosten* für die Arbeitgeber. Einerseits resultieren aus vorzeitigen Pensionierungen in der Regel Mutationsgewinne, da die Löhne der jüngeren Versicherten kleiner sind als jene der älteren. Andererseits kann eine Verjüngung des Personalbestandes auch zu einer dynamischeren und innovativeren Unternehmenskultur und dadurch zu einer leistungsfähigeren Verwaltung beitragen.

§ 27 Alters-Kinderrenten

Die Alters-Kinderrenten können neu auch vor dem Rentenalter und von teilpensionierten Mitgliedern bezogen werden. Hingegen wurde der *Anspruch* differenziert. Er beträgt neu 20 Prozent der Altersrente des Mitglieds für ein, 35 Prozent für zwei und 45 Prozent für drei und mehr Kinder.

Es hat sich gezeigt, dass die heutigen Leistungen – zusammen mit den sehr hohen Kinderrenten der AHV – zu hoch sind. Schon bei wenigen Kindern erhalten die Bezugser oft mehr, als sie vorher verdient haben. Das ist nicht sinnvoll.

b. Hinterlassenenleistungen

§ 31 Todesfallkapital

Der Anspruch auf das Todesfallkapital wurde *wesentlich erweitert*. Dieses umfasst in quantitativer Hinsicht (statt heute 2) drei Jahresrenten gemäss § 28 Absatz 3. Weiter wurde der *Kreis der Anspruchsberechtigten erweitert*. Gemäss § 28a VoKPK/LPK haben nur Personen, die das Mitglied massgeblich unterstützt hat, Anspruch auf das Todesfallkapital. Neu steht dieser Anspruch auch den Nachkommen des Mitglieds zu.

Gemäss § 31 Absatz 3 gilt eine *Reihenfolge der Gruppen der Anspruchsberechtigten*. Das Mitglied kann jedoch das Todesfallkapital unter den Personen gemäss Absatz 3 nach seinem Belieben schriftlich anders verteilen. Es kann jedoch nicht weitere Personen begünstigen. Es gibt einen Numerus clausus der Personen, die durch Leistungen aus beruflicher Vorsorge begünstigt werden können. Dies ergibt sich zwar nicht unmittelbar aus dem BVG, aber aus den Voraussetzungen der Steuerbefreiung der Vorsorgeeinrichtungen (vgl. Kreisschreiben Nr. 1 a der Eidg. Steuerverwaltung vom 20. August 1986.).

§ 32 Sterbegeld

Gemäss § 29 VoKPK/LPK besteht ein Anspruch auf Sterbegeld, sofern gegenüber dem Arbeitgeber kein entsprechender Anspruch besteht. Die Arbeitgeber, die dem Personalgesetz unterstehen, bezahlen das Sterbegeld beim Tod eines aktiven Mitglieds. Folglich haben die Kassen das Sterbegeld in der Regel nur für pensionierte Mitglieder auszurichten.

§ 32 wurde wegen der *Öffnung der Kasse* neu formuliert. In Zukunft könnten sich auch Arbeitgeber anschliessen, die beim Tod eines aktiven Mitglieds kein Sterbegeld ausrichten. Das würde die Kasse zwingen, den verschiedenen Versichertenkollektiven wegen unterschiedlicher Arbeitsbedingungen unterschiedliche Leistungen zu erbringen. Dies ist nicht zweckmässig, weshalb sich die Umformulierung der Bestimmung bzw. die Abkopplung vom Arbeitsverhältnis aufdrängt. Für Mitglieder, deren Arbeitgeber dem Personal- oder dem Erziehungsgesetz untersteht, ändert sich dadurch nichts (§ 43 PG, § 67a Abs. 2f ErzG).

c. Invalidenleistungen

§ 34 Anspruch auf Invalidenrente

Der Anspruch auf Invalidenleistungen bleibt im Wesentlichen gleich. Der *Aufschub des Anspruchs* auf Invalidenleistungen bis nach der Beendigung des Anspruchs auf Lohn- oder auf Krankentaggeld (§ 34 Abs. 3) hat auf die Leistungshöhe keinen Einfluss. Er stellt eine administrative Erleichterung für die Kasse dar und führt zu einer geringen Mehrbelastung der Arbeitgeber.

Die Höhe der Invalidenrenten wird grundsätzlich nicht verändert. Leistungseinbussen entstehen allerdings dann, wenn das Mitglied über kein alters- und lohnentsprechendes Altersguthaben verfügt (fehlende oder zu geringe eingebrachte Freizügigkeitsleistungen, freizügigkeitsähnliche Leistungen).

3. Austrittsleistungen

Der Anspruch auf Freizügigkeits- und freizügigkeitsähnliche Leistungen ist weitestgehend bунdesrechtlich geregelt. Die neue Verordnung bringt deshalb *für die Mitglieder keine wesentlichen Veränderungen*.

Von Bedeutung ist einzig der Verzicht auf die vom Bundesrecht vorgesehene Frist zur spätesten Geltendmachung eines Vorbezugs oder einer Verpfändung (drei Jahre vor dem Bezug der Altersleistungen). Dieser Verzicht ist ein Vorteil für die Mitglieder.

Die freiwillige Zusatzversicherung zum Ausgleich der Verminderung der Risiko-leistungen wegen eines Vorbezugs (§ 39 Abs. 4 VoKPK/LPK) wurde gestrichen. Sie entspricht keinem Bedürfnis und wurde kaum benutzt. Neu wird die Kasse die Zusatzversicherung nur noch vermitteln.

III. Finanzierung

Die Versicherungsleistungen werden heute zum Teil im Kapitaldeckungsverfahren, zum Teil im Rentenumlageverfahren (50% Erhöhung des Altersguthabens) und zum Teil im reinen Umlageverfahren (Teuerungsanpassung) finanziert. Aus den in der Botschaft dargelegten Gründen sollen die Kassen auf den Zeitpunkt der Fusion technisch liquidiert werden; die neue Kasse soll im reinen *Kapitaldeckungsverfahren* finanziert werden.

Dies führt zu einer *Entkoppelung der Finanzierung* für die Vergangenheit und für die Zukunft. Die Finanzierungsvorschriften der §§ 43 ff. betreffen nur den neuen Versicherungsplan. Die Finanzierung der Vergangenheit wird in den Übergangsbestimmungen (§§ 68f.) geregelt. Die entsprechenden Verpflichtungen der Arbeitgeber werden kapitalisiert und durch Annuitäten während 48 Jahren getilgt.

Es ergibt sich folgendes *Gesamtbild der Mehr- und Minderkosten*:
 (Stand 1999, in Prozenten aller versicherten Besoldungen)

Mitglied

- Arbeitnehmerbeiträge alt	(durchschnittlich)	8,7%
- Arbeitnehmerbeiträge neu	(durchschnittlich)	8,4%
- Differenz, Kostensenkung		<u>- 0,3%</u>

Arbeitgeber

- alt (1998)			
- - Arbeitgeberbeitrag	(durchschnittlich)	12,4%	¹
- neu (2000/01)			
- - Arbeitgeberbeitrag	(durchschnittlich)	9,9%	
- - Verzinsung	(durchschnittlich)	3,6% ²	
- - Total neu		13,5%	
- Differenz, Mehrkosten			<u>+ 1,1%</u>
- neu ab 2002			
- - Arbeitgeberbeitrag	(durchschnittlich)	9,9%	
- - Annuität	(durchschnittlich)	4,3% ³	
- - Total neu		14,2%	
- Differenz, Mehrkosten			<u>+ 1,8%</u>

¹ Der effektiv benötigte Arbeitgeberbeitrag hätte 1998 insgesamt 13,1% betragen.

² Kanton: 3,8%, Kanton/Gemeinden: 3,5%, angeschlossene Arbeitgeber KPK: 0,0–4,5% (durchschnittlich: 2,4%)

³ Kanton: 4,5%, Kanton/Gemeinden: 4,2%, angeschlossene Arbeitgeber KPK: 0,0–4,5% (durchschnittlich: 2,8%)

Dazu kommt noch der Arbeitgeberbeitrag für die AHV-Ersatzrente in einer Höhe, die nur schwer quantifizierbar ist und deshalb weder nach altem noch nach neuem Recht in die Berechnung einbezogen wird.

Die vorstehende Zusammenstellung weist für den neuen Versicherungsplan für die Arbeitnehmer insgesamt eine Kostensenkung von ca. 0,3 Prozent aller versicherten Besoldungen und für die Arbeitgeber eine solche von 2,5 Prozent aus. Dies wirkt sich indessen nur auf die Arbeitgeber aus, die sich mit neuen Kollektiven anschliessen und keine Zinsen und Amortisationen zu bezahlen haben. Die heutigen Arbeitgeber haben insgesamt Mehrkosten von 1,1 und ab 2002 1,8 Prozent aller versicherten Besoldungen zu tragen. Wegen der gestaffelten Beiträge und der unterschiedlichen Zinsen und Annuitätszahlungen variieren die Mehrkosten von Arbeitgeber zu Arbeitgeber. Die gesamten Mehrkosten resultieren nicht aus der Fusion, sondern aus der Umstellung der Finanzierung.

In der Botschaft wurde dargestellt, dass die Umstellung der Finanzierung im Interesse der Arbeitgeber liegt. Die wirtschaftliche Bedeutung der Mehrbelastung wird sich im Lauf der Zeit vermindern.

§ 43 Beiträge

Die Arbeitgeber bezahlen heute keine fixen Versicherungsbeiträge, sondern die «übrigen», das heisst die jeweils erforderlichen Kosten (§ 40 VoKPK/LPK). Dieses System hat sich nur zum Teil bewährt. Positiv ist, dass die Kassen theoretisch nie unter- oder überfinanziert sein können. Negativ ist – insbesondere in Zeiten knapper Staatsfinanzen – der grosse Verhandlungsaufwand zur Quantifizierung der «übrigen Kosten». Sodann sind die Budgetierung und das Controlling bei einem System mit fixen Versicherungsbeiträgen einfacher. Die VoLUPK sieht deshalb *fixe Arbeitgeberbeiträge* vor.

Die Mitgliederbeiträge betragen heute ab dem 25. Altersjahr einheitlich 9 Prozent der versicherten Besoldung (§ 40 VoKPK/LPK). Neu gelten sowohl für die Mitglieder als auch für die Arbeitgeber *altersabhängig gestaffelte Beitragssätze*. Dies ist eine indirekte Folge des Bundesrechts (altersabhängige Staffelung der Altersgutschriften gemäss Artikel 16 BVG, Artikel 17 FZG). Sie ist sozial nicht unproblematisch, aber unvermeidbar.

Die Mitgliederbeiträge von heute 9 Prozent konnten auf durchschnittlich ca. 8,7 Prozent gesenkt werden. Wegen der altersmässig gestaffelten Beitragshöhe profitieren allerdings nur die Jungen (18–32) und die Mitglieder ab dem 63. Altersjahr von einer Beitragssenkung. Die Gruppe der Mitglieder zwischen dem 33. und dem 62. Altersjahr bezahlt weiterhin 9 Prozent der versicherten Besoldung. Eine Erhöhung auf 9,5 Prozent wäre bei einem Beitragsverhältnis für den neuen Versicherungsplan (ohne Amortisation) von 54 Prozent (Arbeitgeber) zu 46 Prozent (Arbeitnehmer) nicht zu rechtfertigen. Überdies scheinen *Mitgliederbeiträge von 9 Prozent der versicherten Besoldung heute eine psychologisch/politische Schallgrenze* darzustellen.

§ 44 Finanzierung der nach dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrente

Die Arbeitgeber bezahlen die Kosten der nach dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrenten *kollektiv im Umlageverfahren*. Die Kasse führt eine Sonderrechnung und setzt Beiträge in Prozenten der versicherten Besoldung fest. Da die Kosten für die AHV-Ersatzrenten eigentlich gar nicht abschätzbar sind, rechtfertigt sich hier ausnahmsweise ein Abweichen vom System der fixen Beiträge.

§ 45 Eintrittsleistungen

Die Möglichkeiten, freiwillige Eintrittsleistungen zu erbringen und dadurch die Versicherungsleistungen aufzustocken, wurden *stark erweitert*. Grundsätzlich kann jedes Mitglied im Rahmen des Maximaleinkaufs gemäss Absatz 3 jederzeit freiwillige Eintrittsleistungen erbringen. Dies ist allerdings aus administrativen Gründen nur ab einem Minimalbetrag möglich. Weiter können dann keine Eintrittsleistungen mehr eingebracht werden, wenn vorher ein Ereignis eingetreten ist, das Anspruch auf Versicherungsleistungen begründen kann. Dies ist nichts anderes als die Kodifizierung des versicherungsrechtlichen Grundsatzes, wonach kein Risiko versichert werden kann, das bereits eingetreten ist.

Die Erleichterung der freiwilligen Eintrittsleistungen hängt auch mit der *Modellannahme der Realverzinsung von 2 Prozent* zusammen. Im neuen Modell werden die Altersgutschriften gesenkt, und das Endaltersguthaben wird vermehrt durch die Finanzierungsquelle «Zins» gebildet. Diese Korrektur hat aber auf das Leistungsziel nur dann keinen Einfluss, wenn das Mitglied über ein alters- und lohnentsprechendes

Altersguthaben verfügt. Bringt aber eine Person, die im reiferen Alter eintritt, keine oder eine ungenügende Freizügigkeitsleistung ein, spielt die *Finanzierungsquelle «Zins» für sie eine (zu) minimale Rolle*. Dies führt zu Leistungseinbussen, die durch freiwillige Eintrittsleistungen behoben werden können.

§ 46 Dauer der Beitragspflicht

Heute beginnt die Beitragspflicht der Arbeitgeber für die *Kosten der AHV-Ersatzrenten* mit der Vollendung des 24. Altersjahrs. Neu sind die Beiträge bereits ab der Vollendung des 17. Altersjahrs geschuldet. Der Einbezug aller versicherten Besoldungen ist konsequent, da es sich um eine reine Umlagefinanzierung handelt.

Staatsgarantie

Die Staatsgarantie wird abgeschafft. Die Streichung wird in der Botschaft begründet.

IV. Organisation

1. Vorstand

§ 48 Allgemeine Aufgaben

Die allgemeinen Aufgaben des Vorstands bleiben unverändert. Als neue Aufgabe kommt lediglich die Anpassung der Renten an die Preisentwicklung hinzu.

§ 49 Überwachung des finanziellen Gleichgewichts und der Modellannahmen

Nach der neuen Verordnung bestehen zwei *materielle Leistungsziele*:

- Eine Rentenhöhe von ca. 52 Prozent der letzten versicherten Besoldung im Alter von 63,5 Jahren bzw. von ca. 50 Prozent im 62. Altersjahr. Dieses Ziel wird modellmäßig erreicht, wenn die Altersguthaben mit real 2 Prozent verzinst werden.
- Die Anpassung der Renten an die Preisentwicklung. Richtgröße ist der Index für Konsumentenpreise.

Sowohl die Verzinsung der Altersguthaben als auch die Kosten der Teuerungsanpassung müssen aus dem Vermögensertrag der Kasse erwirtschaftet werden (zusätzlich ein Teil der Verwaltungskosten). Der Vermögensertrag sollte auf absehbare Zeit zur Erreichung der Leistungsziele ausreichen. Indessen besteht hierfür keine Garantie. Die Leistungsziele werden deshalb nicht als individuelle Rechtsansprüche der Mitglieder, sondern als *Aufgabe des Vorstands* ausgestaltet.

Um die Zielerreichung trotzdem zu gewährleisten, sieht die Verordnung Controling-Massnahmen vor. Zunächst hat die Kasse eine *Informations- und Rechenschaftspflicht*. Sie informiert die Mitglieder in jedem Jahresbericht über die durchschnittliche Realverzinsung, über die Teuerungsanpassung und über allfällige Abweichungen von den Leistungszielen. Dies ermöglicht den Mitgliedern und dem Regierungsrat eine lückenlose, transparente und einfache *Überwachung*.

Sollten die Leistungsziele während mehr als drei Jahren nicht eingehalten werden können, so hat die Kasse den *Regierungsrat* zu informieren und ihm die erforderlichen Massnahmen (z. B. Änderung der Modellannahme, systematische Finanzierung der Teuerung, Erhöhung der Beiträge) vorzuschlagen.

Natürlich gibt es keine Garantie dafür, dass der Regierungsrat (mit Zustimmung des Grossen Rats) die vorgeschlagenen Massnahmen dann auch tatsächlich ergreift. Indessen wird ein *schleichender, unmerklicher Leistungsabbau durch die vorgesehenen Controlling-Instrumente ausgeschlossen*. Ein allfälliger Leistungsabbau setzt immer eine politische Entscheidung voraus; die Mitglieder werden darüber informiert.

§ 50 Zusammensetzung des Vorstandes

Der Vorstand wird aus 13 Personen bestehen, nämlich aus sieben Arbeitnehmer- und aus sechs Arbeitgebervertretern. Damit gilt weiter die *Überparität* zugunsten der Arbeitnehmer. Diese hat sich selbst in den teilweise schwierigen Verhandlungen betreffend Verordnungsrevision, Fusion und Umstellung der Finanzierungsverfahren bewährt. Einerseits besteht im Kanton eine Unternehmenskultur, in der kompetente und verantwortungsbewusste Personen in den Vorstand delegiert werden. Andererseits garantiert die Überparität, dass Vorschläge zuungunsten der Arbeitnehmerschaft nur dann Zustimmung finden, wenn sie wirklich gut begründet und zum Wohle der gesamten Kasse unausweichlich sind. Die *Grösse des Vorstands* ist ein Kompromiss zwischen den Anforderungen der *Effizienz und der Repräsentation*. Unter dem Aspekt der Effizienz wäre ein kleineres Gremium begrüssenswert. Es gilt jedoch, möglichst alle Interessengruppen in der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberschaft in den Vorstand einzubeziehen.

Die *Arbeitnehmervertreter* werden von der Versammlung der Versicherten gewählt. Diese findet alle zwei Jahre statt (§ 55). Die Verordnung verzichtet auf die Zuteilung von *Vorstandssitzen an die ehemaligen KPK- und LPK-Mitglieder*. Einerseits dürfte die Repräsentation der früheren Kassen schon nach kurzer Zeit kein Thema mehr sein. Andererseits soll die Versammlung der Versicherten ohne Einschränkungen demokratisch abstimmen dürfen. Dabei sind die legitimen Interessen aller Berufsgruppen zu berücksichtigen.

Der Regierungsrat wählt die *Arbeitgebervertretung*. Als Ausgleich zur Unterparität stellt die Arbeitgebervertretung immer das Präsidium. Die Arbeitgebervertretungen haben keine feste Amts dauer. Sie werden vom Regierungsrat auf unbestimmte Zeit gewählt. Sie können zurücktreten oder abberufen werden. Grundsätzlich müsste die Arbeitgebervertretung nicht nur vom Regierungsrat, sondern auch von den Gemeinden und den angeschlossenen Arbeitgebern gewählt werden. Eine Versammlung der Arbeitgeber ist jedoch kompliziert; folglich bleibt es bei der Wahl durch den Regierungsrat, verbunden mit der Anweisung, der Regierungsrat habe auf die Interessen der Gemeinden und der angeschlossenen Arbeitgeber gebührend Rücksicht zu nehmen.

2. Verwaltung

§ 53 Geschäftsleitung

Die *Zusammensetzung* der Geschäftsleitung ist sehr offen formuliert; sie besteht aus einer oder mehreren Personen. Der Vorstand regelt die weitere Organisation. Die Geschäftsleitung wird auf Vorschlag des Vorstandes durch den Regierungsrat gewählt.

V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§§ 68 f. Umstellung des Finanzierungsverfahrens

Zum Zweck der korrekten Durchführung der Fusion werden beide Kassen auf den 31. Dezember 1999 *technisch liquidiert*. Die erworbenen Rechte der aktiven und der pensionierten Mitglieder werden gewährleistet (§§ 65f.). Die aufgeschobenen Arbeitgeberverpflichtungen (§ 68 Abs. 1) werden kapitalisiert und vom Kanton übernommen. Der Kanton, die Gemeinden und die angeschlossenen Arbeitgeber verzinsen diese Schuld (2000/01) und amortisieren diese durch Annuitäten während 48 Jahren. Dieser Vorgang wurde in der Botschaft näher dargelegt, weshalb wir darauf verweisen.

Der technischen Liquidation der Kassen folgt die *Umstellung des Finanzierungsverfahrens*. Der neue Versicherungsplan wird im reinen Kapitaldeckungsverfahren finanziert (Ausnahme: AHV-Ersatzrente).

§ 67 Kompensation der Herabsetzung des Umwandlungssatzes

Siehe Seite 28 (§§ 23, 67 Umwandlungssatz)

§§ 65 f., 70 f. Fusion, Garantie der erworbenen Rechte

Die Fusion der KPK und der LPK geschieht durch so genannte *Kombination*. Es wird eine neue Vorsorgeeinrichtung, die Luzerner Pensionskasse, gegründet. Diese übernimmt von den bestehenden Kassen per 1. Januar 2000 sämtliche Rechte und Pflichten (Universalsukzession). Die Mitglieder von KPK und LPK treten per 1. Januar 2000 zur LUPK über. Gleichzeitig werden die KPK und die LPK aufgehoben und im Register für berufliche Vorsorge gestrichen.

Zur Durchführung der Fusion wird zunächst der Ist-Zustand beider Kassen erfasst, und zwar durch die Erstellung der versicherungstechnischen und der kaufmännischen Bilanzen zu Veräußerungswerten. Dies ist allerdings nicht einfach, da sich insbesondere bei der kaufmännischen Bilanz zu Liquidationswerten heikle Bewertungsfragen stellen. Die Bilanzen müssen deshalb für beide Kassen gestützt auf die gleichen Bewertungskriterien erstellt werden.

Das Amt für berufliche Vorsorge kann nicht alle Zahlen im Detail überprüfen und verlangt deshalb Berichte der Kontrollstellen und der Experten für berufliche Vorsorge. Diese haben sich unter anderem zu den Unterschieden der zu fusionierenden Kassen, über allenfalls unterschiedliche Deckungsgrade und über die Wahrung der kollektiven Rechte der einzelnen Versicherungsgruppen zu äussern.

Bei der Fusion werden die individuellen, erworbenen *Rechte der Mitglieder gewahrt*. Zu diesem Zweck wird den Aktiven ihre gesamte *Freizügigkeitsleistung* (einschliesslich die Erhöhung um 50% gemäss § 19 Abs. 3 VoKPK/LPK und einschliesslich allfälliger Ansprüche aus Art. 17 FZG) als eingebrachte Freizügigkeitsleistung in der neuen Kasse gutgeschrieben (§ 66). Dadurch werden die per 31. Dezember 1999 erworbenen Rechte vollständig erhalten.

Die Leistungen der *pensionierten Mitglieder* richten sich nach bisherigem Recht. Insbesondere wird die Teuerungsanpassung, die am 31. Dezember 1999 ausgerichtet wird, lebenslänglich weiterbezahlt. Lediglich die zukünftige Anpassung der Renten an die Preisentwicklung richtet sich nach neuem Recht (§ 65). Somit sind auch die erworbenen Rechte der pensionierten Mitglieder vollständig gewährleistet.

Die Wahrung der *kollektiven Rechte* ist im Fall der Fusion von KPK und LPK kein allzu grosses Problem. Beide Kassen haben die gleichen Versicherungspläne, das heisst die gleichen Leistungen und die gleichen Mitgliederbeiträge. Dies vereinfacht die Fusion enorm, da die KPK- und die LPK-Mitglieder bei identischen Karrieren genau die gleichen Beiträge bezahlen und genau die gleichen Leistungen zu erwarten haben.

Trotzdem muss dem Schutz der kollektiven Rechte der beteiligten Versichertengruppen bei jeder Fusion von Vorsorgeeinrichtungen besondere Beachtung geschenkt werden. Weisen die fusionierenden Kassen deutlich unterschiedliche Deckungsgrade auf, dann werden die kollektiven Anwartschaften der Mitglieder der besser finanzierten Kasse durch die Fusion mit der schwächer finanzierten Vorsorgeeinrichtung geschmälert. Die VoLUPK verhindert das.

Es ist anzunehmen, dass beide Kassen per 31. Dezember 1999 ähnlich hohe Deckungsgrade ausweisen werden. Allfällige Fehlbeträge übernimmt der Kanton (bzw. die Arbeitgeber, vgl. § 68 ff.). Er entlässt die Kassen also mit einem mindestens 100-prozentigen Deckungsgrad aus der Staatsgarantie. Sollte eine Kasse wider erwarten in der Liquidationsbilanz sogar einen Deckungsgrad von über 100 Prozent ausweisen, wird der Kanton (bzw. die Arbeitgeber) eine Differenzzahlung leisten und dadurch den tieferen dem höheren Deckungsgrad angleichen. Dadurch werden die kollektiven Rechte der beiden Versichertengruppen *vollständig gewahrt*.

Die Fusion von zwei öffentlich-rechtlichen Pensionskassen ist ein komplizierter Prozess. Die Grundlage bildet die *Revision von § 83 des Personalgesetzes*, der heute zwei und neu nur noch eine öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung des Kantons vorsieht. Durch die Gesetzesänderung, die dem fakultativen Referendum unterliegt, erhält der Regierungsrat den Auftrag, das Nähere zu regeln und die Fusion durchzuführen.

Die eigentlichen Fusionsbestimmungen werden vom Regierungsrat in den *Übergangsbestimmungen der VoLUPK* erlassen. Die Bestimmungen der VoLUPK über die finanziellen Leistungen der Arbeitgeber bedürfen der Genehmigung durch den Grossen Rat. Nach dem Inkrafttreten des revidierten § 83 PG werden die erforderlichen Fachberichte erstellt und dem Amt für berufliche Vorsorge zusammen mit der neuen Verordnung eingereicht. Dieses prüft die Unterlagen und erlässt gegebenenfalls die Genehmigungentscheide. Es spricht die *eigentliche Fusion* aus, trägt die LUPK im Register für berufliche Vorsorge ein und löscht die KPK und die LPK. Weiter prüft und genehmigt das Amt für berufliche Vorsorge die *Verordnung über die Luzerner Pensionskasse*. Damit ist die Fusion rechtlich vollzogen. Es bleibt nur noch der Vollzug, das heisst die *zivilrechtliche Übertragung der Vermögenswerte*. Zwischen dem Inkrafttreten der neuen Rechtsgrundlage (1. Januar 2000) und dem endgültigen Abschluss der Fusion verstreckt erfahrungsgemäss recht viel Zeit. Der Fusionsbeschluss wird jedoch auf den 1. Januar 2000 *zurückbezogen*, und die neuen Verordnungsbestimmungen sind ab 1. Januar 2000 anwendbar.

Verordnung über die Luzerner Pensionskasse vom 11. Mai 1999 (VoLUPK)

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen.....	41
§ 1	Begriffe	
§ 2	Anschlussvertrag	
§ 3	Zweck	
§ 4	Mitgliedschaft	
§ 5	Beginn und Ende der Mitgliedschaft	
§ 6	Freiwillige Risikoversicherung	
§ 7	Versicherte Besoldung	
§ 8	Anrechenbarer Jahresverdienst	
§ 9	Auskunfts- und Meldepflicht	
§ 10	Geltung des eidgenössischen Sozialversicherungsrechts	
§ 11	Entscheide der Organe der AHV/IV	
II.	Leistungen.....	45
1.	Gemeinsame Bestimmungen für die Leistungen.....	45
§ 12	Entstehung und Untergang des Anspruchs	
§ 13	Form der Leistungen: Grundsatz	
§ 14	Maximalbetrag zur Verfügung des Mitglieds	
§ 15	Kapitalabfindung auf Gesuch des Mitglieds	
§ 16	Vermeidung ungerechtfertigter Vorteile	
§ 17	Ansprüche gegen haftpflichtige Dritte	
§ 18	Vorschussleistungen der Kasse	
§ 19	Abtretungs- und Verpfändungsverbot	
§ 20	Anpassung an die Preisentwicklung	
2.	Versicherungsleistungen	47
a.	Altersleistungen	
§ 21	Altersgutschriften	
§ 22	Altersguthaben	
§ 23	Altersrente	
§ 24	Teil-Altersrente	
§ 25	AHV-Ersatzrente vor dem Rentenalter	
§ 26	AHV-Ersatzrente nach dem Rentenalter	
§ 27	Alters-Kinderrente	

b.	Hinterlassenenleistungen	
	§ 28 Witwen-/Witwerrente	
	§ 29 Rente der geschiedenen Ehegattin / des geschiedenen Ehegatten	
	§ 30 Waisenrente	
	§ 31 Todesfallkapital	
	§ 32 Sterbegeld	
	§ 33 Verweigerung der Hinterlassenenleistungen	
c.	Invalidenleistungen	
	§ 34 Anspruch auf Invalidenrente	
	§ 35 Höhe der Invalidenrente	
	§ 36 Invaliden-Kinderrente	
	§ 37 Altersguthaben bei Teilinvalidität	
	§ 38 Kürzung oder Entzug der Invalidenrente	
3.	Austrittsleistungen.....	52
a.	Freizügigkeitsleistungen	
	§ 39 Anspruch auf Freizügigkeitsleistungen	
	§ 40 Übertragung der Freizügigkeitsleistung	
b.	Freizügigkeitsähnliche Leistungen	
	§ 41 Freizügigkeitsähnliche Leistungen	
	§ 42 Vorbezug und Verpfändung für selbstgenutztes Wohneigentum	
III.	Finanzierung	54
	§ 43 Beiträge	
	§ 44 Finanzierung der nach dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrente	
	§ 45 Eintrittsleistungen	
	§ 46 Dauer der Beitragspflicht	
	§ 47 Kosten der Verwaltung	
IV.	Organisation	55
1.	Vorstand	55
	§ 48 Allgemeine Aufgaben	
	§ 49 Überwachung des finanziellen Gleichgewichts und der Modellannahmen	
	§ 50 Zusammensetzung	
	§ 51 Wahlen und Beschlüsse	
	§ 52 Ausschuss	
2.	Verwaltung	56
	§ 53 Geschäftsleitung	

3. Mitgliederversammlung	57
§ 54 Aufgaben	
§ 55 Ordentliche und ausserordentliche Mitgliederversammlung	
§ 56 Einberufung und Durchführung	
4. Organisationsrechtliche Stellung, Aufsicht, Kontrolle	57
§ 57 Organisationsrechtliche Stellung	
§ 58 Aufsichtsbehörden	
§ 59 Kontrollstelle	
§ 60 Experte für berufliche Vorsorge	
V. Verfahren und Rechtspflege	58
§ 61 Verfahren	
§ 62 Beschlüsse	
§ 63 Verwaltunggerichtliche Klage	
VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen	58
§ 64 Aufhebung von Erlassen	
§ 65 Geltung des bisherigen Rechts	
§ 66 Garantie der erworbenen Rechte	
§ 67 Kompensation der Herabsetzung des Umwandlungssatzes	
§ 68 Verpflichtungen des Kantons	
§ 69 Rückgriff des Kantons	
§ 70 Fusion der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern mit der Kantonalen Pensionskasse Luzern	
§ 71 Wahrung der kollektiven Rechte	
§ 72 Übergangsbestimmung zu § 5 der Verordnung der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern	
§ 73 Inkrafttreten	

Nr. 131

Verordnung über die Luzerner Pensionskasse

vom 11. Mai 1999*

Der Regierungsrat des Kantons Luzern,

gestützt auf § 83 Absatz 4 des Personalgesetzes vom 13. September 1988,
auf Antrag des Finanzdepartementes,

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Begriffe

Die folgenden Begriffe bedeuten:

- a. Kasse Luzerner Pensionskasse
 - b. Arbeitgeber Kanton Luzern, Gemeinden des Kantons Luzern mit Bezug auf die Lehrpersonen und Fachpersonen von Schuldiensten sowie angeschlossene Arbeitgeber
 - c. angeschlossene Arbeitgeber natürliche oder juristische Personen, die öffentliche Aufgaben erfüllen und ihr Personal durch einen Anschlussvertrag bei der Kasse versichert haben
 - d. Personal Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zu einem Arbeitgeber in einem öffentlich-rechtlichen oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen
 - e. Mitglieder
 - aktive Mitglieder
 - pensionierte Mitglieder
 - f. Anspruchsberechtigte Personal des Kantons Luzern und der angeschlossenen Arbeitgeber sowie die von den Gemeinden angestellten Lehrpersonen und Fachpersonen von Schuldiensten
 - g. Altersversicherung ehemaliges Personal, das von der Kasse Versicherungsleistungen bezieht
- Personen, die Anspruch auf Leistungen der Kasse haben
- Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters

* K 1999; Abkürzung VoLUPK

h. Risikoversicherung	Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Tod und Invalidität
i. Versicherungsleistungen	Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenleistungen
k. massgebendes Alter	Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr
l. Rentenalter	vollendetes 62. Lebensjahr
m. BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 ¹
n. FZG	Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 17. Dezember 1993 (Freizügigkeitsgesetz) ²
o. AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 ³
p. IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung vom 19. Juni 1959 ⁴

§ 2 Anschlussvertrag

¹ Der Arbeitgeber gemäss § 1 Untersatz c schliesst sich durch einen Anschlussvertrag mit Wirkung für sein gesamtes Personal der Kasse an. In Ausnahmefällen können im Anschlussvertrag

- a. klar umschriebene Gruppen von Personal von der Versicherung ausgenommen werden;
- b. pensionierte Personen aufgenommen und die Zahlungspflicht für die Versicherungsleistungen übernommen werden.

² Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten auch für die angeschlossenen Arbeitgeber und deren Personal. Für übernommene Anspruchsberechtigte (pensionierte Personen, Hinterlassene) können spezielle Bestimmungen vereinbart werden.

³ Die Gemeinden haben das Recht, der Kasse ihr Personal, das nicht von Gesetzes wegen bei der Kasse versichert ist, zu den Bedingungen dieser Verordnung anzuschliessen. Vorausgesetzt ist eine Einigung über die Bewertung der Vermögenswerte, über den Einkauf in Reserven und freie Mittel sowie über die allfällige Übernahme von pensionierten Mitgliedern. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet ein dreiköpfiges Schiedsgericht. Die anschlusswillige Gemeinde und die Kasse bezeichnen je einen Schiedsrichter oder eine Schiedsrichterin; diese wählen das Präsidium.

⁴ Der Vorstand entscheidet frei über den Anschluss weiterer Arbeitgeber.

§ 3 Zweck

Die Kasse bezweckt die berufliche Vorsorge der Mitglieder gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität.

¹ SR 831.40 Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

² SR 831.42 Auf dieses Gesetz wird im Folgenden nicht mehr hingewiesen.

³ SR 831.10

⁴ SR 831.20

§ 4 Mitgliedschaft

¹ Versichert ist das Personal im Sinn von § 1 Unterabsatz d, das der obligatorischen Versicherungspflicht nach dem BVG untersteht. Die für die Versicherungspflicht massgebende untere Einkommensgrenze beträgt jedoch zwei Drittel des Mindestlohnes im Sinn von Artikel 7 BVG.

² Bei Personen mit mehreren Arbeitgebern wird die Versicherungspflicht der Teileinkommen grundsätzlich für jeden Arbeitgeber separat beurteilt. Teileinkommen, die pro Arbeitgeber die untere Einkommensgrenze gemäß Absatz 1 nicht erreichen, können der Kasse von den betreffenden Personen oder deren Arbeitgebern gemeldet werden. In diesem Fall werden die gemeldeten Teileinkommen zusammengezählt.

³ Das Personal, das bei einem Arbeitgeber im Sinn von § 1 Unterabsatz b nebenberuflich tätig und im Hauptberuf bereits obligatorisch versichert oder selbständigerwerbend ist, wird bei der Kasse versichert, sofern die untere Einkommensgrenze gemäß Absatz 1 überschritten wird. Auf diese überobligatorische Versicherung kann durch eine schriftliche Mitteilung an die Kasse und an den Arbeitgeber verzichtet werden.

⁴ Der Regierungsrat kann in besonderen Fällen klar umschriebene Gruppen von Personal bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern.

§ 5 Beginn und Ende der Mitgliedschaft

¹ Die obligatorische Versicherung beginnt mit dem Arbeitsverhältnis, und zwar

- für die Altersversicherung am 1. Januar nach der Vollendung des 24. Lebensjahres,
- für die Risikoversicherung am 1. Januar nach der Vollendung des 17. Lebensjahres.

² Die obligatorische Versicherung endet bei bestehendem Arbeitsverhältnis mit dem Wegfall der Versicherungspflicht oder mit der Auflösung des Anschlussvertrags zwischen der Kasse und dem angeschlossenen Arbeitgeber.

³ Die obligatorische Versicherung endet mit dem Arbeitsverhältnis, wenn kein Anspruch auf Versicherungsleistungen entsteht.

⁴ Bis zum Beginn eines neuen Vorsorgeverhältnisses, längstens aber bis zum Ablauf des der Beendigung der Versicherung folgenden Monats, besteht ohne Beitragspflicht noch die Risikoversicherung.

§ 6 Freiwillige Risikoversicherung

¹ Das Mitglied kann die Risikoversicherung nach der Beendigung der obligatorischen Versicherung durch einen Vertrag mit der Kasse für längstens fünf Jahre weiterführen.

² Die Bestimmungen dieser Verordnung finden auf die freiwillige Risikoversicherung sinngemäß Anwendung. Es gelten folgende Abweichungen:

- Das Altersguthaben bleibt bei der Kasse und wird verzinst. Es erfolgen keine Altersgutschriften.
- Das Mitglied bezahlt für die freiwillige Risikoversicherung einen Beitrag von 2,5 Prozent der versicherten Besoldung.
- Die versicherte Besoldung wird zwischen der Kasse und dem Mitglied vereinbart. Sie entspricht höchstens der versicherten Besoldung vor dem Wegfall der Versicherungspflicht.

- d. Als mutmasslich entgangener Verdienst im Sinn von § 16 Absätze 1 und 2 gilt der Betrag, welcher der Berechnung der vereinbarten versicherten Besoldung zugrunde liegt.
- ³ Die freiwillige Risikoversicherung endet
- mit dem Bezug von Versicherungsleistungen,
 - mit der Vollendung des 58. Lebensjahres,
 - mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragszeit oder
 - wenn das Mitglied bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung erneut der obligatorischen Versicherungspflicht untersteht.
- ⁴ Bei der Beendigung der freiwilligen Risikoversicherung wird die Freizügigkeitsleistung ausgerichtet. Hat das Mitglied das 60. Lebensjahr vollendet, erhält es die Freizügigkeitsleistung, wenn es schriftlich deren Überweisung an die Vorsorgeeinrichtung seines neuen Arbeitgebers verlangt. Andernfalls hat es Anspruch auf die Altersrente. Wird das Mitglied der Kasse wieder obligatorisch versichert, wird das Altersguthaben weitergeführt.

§ 7 *Versicherte Besoldung*

- ¹ Die versicherte Besoldung entspricht dem anrechenbaren Jahresverdienst gemäss § 8, vermindert um die Hälfte des Mindestlohns im Sinn von Artikel 7 BVG.
- ² Wird der bei der Kasse anrechenbare Jahresverdienst durch eine Teilzeitarbeit erworben, vermindert sich dieser Abzug. Er wird im Verhältnis zum entsprechenden Beschäftigungsgrad festgesetzt.

§ 8 *Anrechenbarer Jahresverdienst*

- ¹ Der anrechenbare Jahresverdienst ist der massgebende Lohn nach dem AHVG, vermindert um Lohnbestandteile, die nur gelegentlich anfallen. Er entspricht höchstens dem Lohn der obersten Lohnklasse und -stufe der Besoldungsordnung für das Staatspersonal. Bei Arbeitsverhältnissen unter 12 Monaten gilt die entsprechende Jahresbesoldung für eine ganzjährige Beschäftigung als anrechenbarer Jahresverdienst.
- ² Die Kasse setzt den anrechenbaren Jahresverdienst aufgrund der Arbeitgebermeldung für ein Kalenderjahr zum Voraus fest. Änderungen der versicherten Besoldung werden grundsätzlich nur auf Beginn eines Kalenderjahres vorgenommen. Verändert sich der massgebende Lohn jedoch für die Zeitspanne von mindestens sechs Monaten oder wird ein Dienstverhältnis zu einem Arbeitgeber begründet oder beendet, wird der anrechenbare Jahresverdienst während des Kalenderjahres neu festgesetzt.
- ³ Fehlen genügende Anhaltspunkte über die Höhe des zukünftigen anrechenbaren Jahresverdienstes, entscheidet die Verwaltung nach Ermessen. Sie kann den Jahresverdienst pauschal nach dem Durchschnittsverdienst der jeweiligen Berufsgruppe festsetzen.
- ⁴ Erwerbseinkommen, das nicht bei einem Arbeitgeber im Sinn der Verordnung erworben wurde, kann nicht versichert werden.

§ 9 *Auskunfts- und Meldepflicht*

- ¹ Die Anspruchsberechtigten oder bei deren Verhinderung ihre Angehörigen haben der Kasse oder deren Vertrauensarzt über alle Angelegenheiten, die das Versicherungsverhältnis berühren, wahrheitsgetreu Auskunft zu geben. Sie haben Veränderungen von sich aus zu melden und die Kasse zur Einsicht in die Akten anderer

Sozialversicherungsträger zu ermächtigen. Bei einer Meldepflichtverletzung kann die Kasse unter den vom Bundesrecht vorgesehenen Voraussetzungen die Sistierung oder die Rückerstattung der Versicherungsleistungen anordnen.

² Die Arbeitgeber haben der Kasse alle Mitglieder und die Daten zu melden, die zur Führung der Alterskonten, zur Berechnung von Beiträgen und Leistungen sowie zur Erfüllung der Informationspflichten gemäss FZG erforderlich sind.

³ Das Erziehungs- und Kulturdepartement teilt der Kasse anstelle der Gemeinden alle Löhne mit, die von Lehr- oder Fachpersonen von Schuldiensten verdient werden.

⁴ Die Kasse teilt dem aktiven Mitglied jährlich die im Versicherungs- und im Freizeitgigkeitsfall zu erwartenden Leistungen mit.

§ 10 Geltung des eidgenössischen Sozialversicherungsrechts

¹ Die zwingenden Bestimmungen des Bundesrechts gehen dieser Verordnung vor. Die Kasse weist die BVG-Mindestleistungen in einer Schattenrechnung aus und erbringt den Nachweis für die Erfüllung der Verpflichtungen aus Artikel 70 BVG pauschal. Die übrigen bundesrechtlichen Bestimmungen werden angewendet, soweit diese Verordnung keine eigenen Vorschriften enthält.

² Enthalten das BVG, das FZG, das Obligationenrecht (OR)⁵ und diese Verordnung keine Regelung, sind die Bestimmungen des AHVG⁶ sinngemäss anzuwenden. Dies gilt insbesondere für die Rückforderung unrechtmässig bezogener Leistungen, die Nachzahlung von Leistungen, die Nachforderung von Beiträgen, die Gewährleistung zweckmässiger Verwendung der Versicherungsleistungen und für den Schadenersatz.

§ 11 Entscheide der Organe der AHV/IV

¹ Die zuständigen Organe der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV/IV) stellen der Kasse auf deren Verlangen die Entscheide, welche die Hinterlassenen- oder Invalidenleistungen der ihnen gemeldeten Anspruchsberechtigten betreffen, unter den im Bundesrecht geregelten Voraussetzungen zu.

² Die Kasse entscheidet die Fragen, die sich bei der beruflichen Vorsorge gleich stellen wie bei der AHV/IV, nicht ohne sachlichen Grund anders als die zuständigen Organe der AHV/IV.

II. Leistungen

1. Gemeinsame Bestimmungen für die Leistungen

§ 12 Entstehung und Untergang des Anspruchs

¹ Der Anspruch auf Versicherungsleistungen entsteht, wenn das Mitglied beim Altersrücktritt, beim Tod oder beim Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, bei der Kasse versichert war. Die Leistungen werden auf Gesuch ausgerichtet.

⁵ SR 220.00

⁶ SR 831.10

² Der Anspruch entsteht zu Beginn des Monats, welcher dem Eintritt des versicherten Ereignisses folgt. Er erlischt am Monatsende nach dem Tod des Anspruchsberechtigten.

³ Besondere Bestimmungen für einzelne Versicherungsleistungen bleiben vorbehalten.

§ 13 Form der Leistungen: Grundsatz

¹ Die Versicherungsleistungen werden als Jahresleistungen festgelegt und als Rente in monatlichen Teilbeträgen ausgerichtet.

² Die Kasse richtet anstelle einer Rente eine Kapitalabfindung aus, wenn die Alters- oder die Invalidenrente weniger als 10 Prozent, die Witwen-/Witwerrente weniger als 6 Prozent oder die Waisenrente weniger als 2 Prozent der minimalen, vollen, un gekürzten AHV-Altersrente beträgt.

§ 14 Maximalbetrag zur Verfügung des Mitglieds

Das Mitglied kann für die Kapitalabfindung gemäss § 15 und für die Finanzierung der AHV-Ersatzrente gemäss § 25 zusammen höchstens 50 Prozent seines für die Altersrentenberechnung maßgebenden Altersguthabens, abzüglich 50 Prozent des Vorbezugs für Wohneigentum, verwenden.

§ 15 Kapitalabfindung auf Gesuch des Mitglieds

¹ Das Mitglied kann verlangen, dass ihm ein Teil seiner Altersleistung in der Form einer Kapitalabfindung ausgerichtet wird.

² Das Mitglied darf höchstens soviel Kapitalabfindung beziehen, dass der Abzug gemäss Absatz 3 zusammen mit jenem für die Finanzierung der AHV-Ersatzrente gemäss § 25 Absatz 2 den Maximalbetrag gemäss § 14 nicht übersteigt.

³ Der Betrag der Kapitalabfindung wird vom Altersguthaben in Abzug gebracht.

⁴ Das Gesuch ist der Kasse spätestens mit der Anmeldung zum Bezug der Altersrente einzureichen.

⁵ Ist das Mitglied verheiratet, wird die Kapitalabfindung nur mit der schriftlichen Zustimmung der Ehegattin oder des Ehegatten ausgerichtet. Kann diese nicht eingeholt werden oder wird sie ohne triftigen Grund verweigert, kann das Gericht angerufen werden.

§ 16 Vermeidung ungerechtfertigter Vorteile

¹ Die Hinterlassenen- und Invalidenleistungen werden gekürzt, soweit sie zusammen mit den nach Bundesrecht anrechenbaren Einkünften 90 Prozent des mutmasslich entgangenen Verdienstes übersteigen.

² Kürzen oder verweigern die anderen Sozialversicherungsträger ihre Leistungen wegen schweren Selbstverschuldens, werden die ungekürzten Leistungen angerechnet.

³ In Härtefällen kann auf eine Kürzung ganz oder teilweise verzichtet werden.

§ 17 Ansprüche gegen haftpflichtige Dritte

Die Kasse tritt bei der Entstehung des Schadens im Rahmen ihrer Leistungspflicht in die Ansprüche der Anspruchsberechtigten gegen haftpflichtige Dritte ein.

§ 18 Vorschussleistungen der Kasse

¹ Die Kasse kann den Anspruchsberechtigten bis zur rechtskräftigen Feststellung ihrer Ansprüche angemessene Vorschüsse leisten.

² Sie tritt im Umfang der geleisteten Vorschüsse in die Ansprüche gegen Dritte ein.

§ 19 Abtretungs- und Verpfändungsverbot

Der Leistungsanspruch kann vor der Fälligkeit weder abgetreten noch verpfändet werden. Die §§ 41 und 42 bleiben vorbehalten.

§ 20 Anpassung an die Preisentwicklung

¹ Der Vorstand passt die Renten der Preisentwicklung im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Kasse periodisch an.

² Ein allfälliger Teuerungsausgleich erfolgt frühestens am 1. Januar nach der erstmaligen Rentenzusprechung. Er beträgt im ersten Bezugsjahr für jeden Monat zwischen dem Rentenbeginn und dem Ende des Kalenderjahres einen Zwölftel der allgemeinen Teuerungsanpassung gemäss Absatz 1.

2. Versicherungsleistungen

a. Altersleistungen

§ 21 Altersgutschriften

¹ Dem Mitglied werden für jedes Kalenderjahr, während dem Beiträge für die Altersleistungen entrichtet werden, folgende Altersgutschriften gutgeschrieben:

massgebendes Alter	Prozente der versicherten Besoldung
25–29	10%
30–32	12%
33–41	14%
42–44	18%
45–59	19%
60–62	17%
63–65	10%

² Werden die Beiträge nicht während eines ganzen Kalenderjahres entrichtet, werden die Altersgutschriften anteilmässig gutgeschrieben.

§ 22 Altersguthaben

¹ Das Altersguthaben besteht aus

- den Altersgutschriften samt Zinsen,
- den eingebrachten Freizügigkeitsleistungen samt Zinsen und
- den freiwilligen Eintrittsleistungen samt Zinsen.

§ 23 Altersrente

- ¹ Das Mitglied hat Anspruch auf eine ganze Altersrente,
- nach Vollendung des 58. Lebensjahres, sofern das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet ist oder
 - spätestens bei Vollendung des 65. Lebensjahres.
- ² Die Höhe der Altersrente ergibt sich aus dem Altersguthaben, multipliziert mit dem beim Rücktritt anwendbaren Umwandlungssatz.
- ³ Es gelten folgende Umwandlungssätze:

Rücktrittsalter (Jahr)	Umwandlungssatz
58	5,80%
59	6,00%
60	6,20%
61	6,40%
62	6,60%
63	6,66%
64	6,72%
65	6,78%

Der anwendbare Umwandlungssatz wird entsprechend dem beim Rücktritt erreichten Alter in Jahren und Monaten als linearer Zwischenwert bestimmt.

§ 24 Teil-Altersrente

- ¹ Das Mitglied hat Anspruch auf eine Teil-Altersrente, wenn es das 58. Lebensjahr vollendet hat und sein Beschäftigungsgrad um mindestens 20 Prozent der Normalarbeitszeit herabgesetzt ist.
- ² Das Altersguthaben wird im Verhältnis der Beschäftigungsgrade des Mitglieds vor und nach der Herabsetzung geteilt. Der eine Teil wird mit dem Umwandlungssatz gemäss § 23 Absatz 3 in eine Teil-Altersrente umgewandelt. Der andere Teil ist dem Altersguthaben eines voll erwerbstätigen Mitglieds gleichgestellt.

§ 25 AHV-Ersatzrente vor dem Rentenalter

- ¹ Das Mitglied, das eine Altersrente der Kasse bezieht, hat bis zum Rentenalter Anspruch auf eine AHV-Ersatzrente in der Höhe von höchstens 80 Prozent der maximalen, vollen, ungekürzten AHV-Altersrente. Der bei Rentenbeginn festgesetzte Betrag bleibt unverändert.
- ² Das Mitglied trägt die Kosten der vor dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrenten in der Form einer dauernden Kürzung der Alters- und der Hinterlassenenleistungen. Die Kasse zieht die Kosten der kapitalisierten AHV-Ersatzrenten, die bis zum Rentenalter bezogen werden können, vom Altersguthaben ab.
- ³ Das Mitglied darf vor dem Rentenalter höchstens so viel AHV-Ersatzrente beziehen, dass der Abzug gemäss Absatz 2 zusammen mit jenem für die Kapitalabfindung gemäss § 15 Absatz 3 den dem Mitglied zur Verfügung stehenden Maximalbetrag gemäss § 14 nicht übersteigt.

§ 26 AHV-Ersatzrente nach dem Rentenalter

¹ Das Mitglied, das eine ganze Altersrente der Kasse bezieht, hat ab dem Rentenalter Anspruch auf eine ganze AHV-Ersatzrente. Diese beträgt 8 Prozent der maximalen, vollen, ungekürzten AHV-Altersrente pro Beitragsjahr, höchstens aber 80 Prozent. Wurde der anrechenbare Jahresverdienst vor der Entstehung des Anspruchs gemäss §§ 25 und 26 durch eine Teilzeitarbeit erzielt, besteht die ganze AHV-Ersatzrente in einem diesem Beschäftigungsgrad entsprechenden, anteilmässigen Anspruch. Als Beschäftigungsgrad gilt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad des Mitglieds während der letzten Jahre, höchstens während der letzten zehn Jahre, vor dem ersten Altersrentenbezug.

² Die bezugsberechtigte Person einer Teil-Altersrente hat Anspruch auf eine ihrer Alters-Rentenberechtigung entsprechende Teil-AHV-Ersatzrente.

³ Der Anspruch auf AHV-Ersatzrente erlischt mit der Erreichung des ordentlichen AHV-Rentenalters. Sie geht in dem Mass unter, in dem ein Anspruch auf Leistungen der IV besteht.

⁴ Die AHV-Ersatzrente wird von den Arbeitgebern gemäss § 44 finanziert.

⁵ Mitglieder mit weniger als zehn Beitragsjahren können sich bis zu den vollen reglementarischen Leistungen einkaufen (Art. 9 des FZG).

§ 27 Alters-Kinderrente

¹ Das Mitglied, das eine Altersrente bezieht, hat für jedes Kind, das im Falle seines Todes eine Waisenrente beanspruchen könnte, Anspruch auf eine Alters-Kinderrente.

² Die Alters-Kinderrente beträgt 20 Prozent der Altersrente des Mitglieds für ein Kind, 35 Prozent für zwei und 45 Prozent für drei und mehr Kinder.

b. Hinterlassenenleistungen

§ 28 Witwen-/Witwerrente

¹ Die verwitwete Person hat Anspruch auf eine Rente, wenn sie eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Sie muss beim Tod des Mitglieds für den Unterhalt mindestens eines Kindes oder Pflegekindes des Mitglieds oder eines eigenen Kindes oder Pflegekindes aufkommen.
- Sie hat beim Tod des Mitglieds das 45. Lebensjahr vollendet, und die Ehe hat mindestens fünf Jahre gedauert.
- Sie hat beim Tod des Mitglieds oder spätestens ein Jahr danach Anspruch auf eine Rente der Invalidenversicherung.

² Sind die Voraussetzungen von Absatz 1 nicht erfüllt, hat die verwitwete Person Anspruch auf eine Rente, wenn beim Tod des Mitglieds die folgenden Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt sind:

- Die verwitwete Person hat das 38. Lebensjahr vollendet.
- Die Ehe hat mindestens drei Jahre gedauert.
- Das durchschnittliche Erwerbseinkommen der verwitweten Person während der letzten drei Jahre übersteigt den vierfachen Betrag der maximalen, vollen, ungekürzten AHV-Altersrente nicht.

³ Die Rente beträgt 70 Prozent

- der ganzen Invalidenrente, auf welche das Mitglied Anspruch gehabt hätte, oder
- der Altersrente des Mitglieds.

⁴ Der Anspruch ruht während der Dauer nachfolgender Ehen. Die Rente wird um allfällige Ansprüche gegen die Vorsorgeeinrichtungen weiterer Gattinnen oder Gatten gekürzt.

⁵ Hat die verwitwete Person keinen Rentenanspruch gemäss Absatz 1 oder 2, wird ihr eine einmalige Abfindung von drei Jahresrenten gemäss Absatz 3 ausgerichtet.

§ 29 *Rente der geschiedenen Ehegattin / des geschiedenen Ehegatten*

¹ Nach dem Tod des Mitglieds ist die von ihm geschiedene der verwitweten Person gleichgestellt, sofern ihr aus dem Scheidungsurteil ein Anspruch auf Unterhaltsleistungen zusteht. Der Anspruch gemäss § 28 Absatz 1b und 2 besteht jedoch nur, wenn die Ehe mindestens zehn Jahre gedauert hat.

² Die Rente oder die Abfindung der gemäss Absatz 1 anspruchsberechtigten Person wird gekürzt, soweit diese allein oder zusammen mit den Leistungen der übrigen Versicherungen, insbesondere der AHV und der IV, den im Scheidungsurteil zugesprochenen Anspruch übersteigt.

³ Wurde der Unterhaltsanspruch zeitlich befristet, wird die Rente nur für die entsprechende Dauer zugesprochen.

§ 30 *Waisenrente*

¹ Die Kinder eines verstorbenen Mitglieds haben Anspruch auf eine Waisenrente.

² Die Waisenrente beträgt 20 Prozent

- der ganzen Invalidenrente, auf welche das Mitglied Anspruch gehabt hätte, oder
- der Altersrente des Mitglieds.

³ Der Anspruch erlischt am Monatsende, nachdem die anspruchsberechtigte Person das 18. Lebensjahr vollendet hat. Er bleibt längstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres bestehen, sofern die anspruchsberechtigte Person in Ausbildung steht oder mindestens zu zwei Dritteln invalid ist.

⁴ Die Pflegekinder des Mitglieds haben den gleichen Anspruch, sofern das Mitglied für ihren Unterhalt aufkommen musste.

§ 31 *Todesfallkapital*

¹ Hat das unverheiratete Mitglied nie Versicherungsleistungen bezogen und entstehen bei seinem Tod keine Ansprüche gemäss § 29, haben die Kinder oder die vom Mitglied massgeblich unterstützten Personen Anspruch auf die Zahlung eines Todesfallkapitals in der Gesamthöhe von drei Jahresrenten gemäss § 28 Absatz 3.

² Die Unterstützung ist massgeblich, wenn sie dauernd und in einer für den Lebensstandard der unterstützten Person erheblichen Weise gewährt wurde.

³ Das Todesfallkapital wird in der folgenden Reihenfolge ausgerichtet, wobei eine vorhergehende Bezügergruppe die nachfolgende ausschliesst:

- waisenrentenberechtigte Kinder des Mitglieds;
- unterstützte Personen im Sinne von Absatz 2;
- nicht waisenrentenberechtigte Kinder des Mitglieds.

⁴ Das Mitglied kann schriftlich eine andere Aufteilung des Todesfallkapitals auf die Personen gemäss Absatz 3 festlegen.

§ 32 *Sterbegeld*

Beim Tode eines pensionierten Mitglieds vergütet die Kasse an die Todeskosten 5000 Franken.

§ 33 *Verweigerung der Hinterlassenenleistungen*

Die Kasse kürzt oder verweigert die Hinterlassenenleistungen im gleichen Umfang wie die AHV, sofern die anspruchsberechtigte Person den Tod des Mitglieds absichtlich herbeigeführt hat.

c. Invalidenleistungen

§ 34 *Anspruch auf Invalidenrente*

¹ Das Mitglied, das das ordentliche AHV-Rentenalter nicht vollendet hat, hat Anspruch

- a. auf eine ganze Invalidenrente, wenn es mindestens $66\frac{2}{3}$ Prozent invalid ist;
- b. auf eine halbe Invalidenrente, wenn es mindestens 50 Prozent invalid ist;
- c. auf eine viertel Invalidenrente, wenn es mindestens 25 Prozent invalid ist.

² Invaliditätsgrad sowie Beginn und Veränderung des Anspruchs richten sich sinngemäss nach den Vorschriften des IVG. Der Anspruch erlischt mit dem Tod der anspruchsberechtigten Person oder mit dem Wegfall der Invalidität.

³ Der Anspruch auf Invalidenleistungen entsteht erst nach der Beendigung des Anspruchs auf Lohn oder auf Krankentaggeld, das mindestens 80 Prozent des entgangenen Lohns deckt und vom Arbeitgeber mindestens zur Hälfte finanziert sein muss.

§ 35 *Höhe der Invalidenrente*

¹ Die ganze Invalidenrente beträgt 6,6 Prozent des massgebenden Altersguthabens, ab dem vollendeten 62. Altersjahr mindestens die Altersrente im Zeitpunkt des Anspruchsbeginns. Die halbe Invalidenrente entspricht der Hälfte und die viertel Invalidenrente einem Viertel dieses Betrages.

² Das massgebende Altersguthaben besteht aus

- a. dem Altersguthaben, das das Mitglied bis zum Entstehen des Anspruchs auf die Invalidenrente erworben hat,
- b. den Altersgutschriften gemäss § 21, die bis zum Ende des Kalenderjahres noch fehlen, in dem das Mitglied das 62. Lebensjahr vollendet; die Altersgutschriften werden auf der Grundlage der letzten versicherten Besoldung berechnet und
- c. dem Zins von 2 Prozent pro Jahr ab dem 42. Altersjahr auf den jeweiligen Beträgen gemäss den Unterabsätzen a und b, höchstens für die Zeit zwischen der Invalidierung und dem 62. Altersjahr.

§ 36 *Invaliden-Kinderrente*

¹ Das Mitglied, das eine ganze Invalidenrente bezieht, hat für jedes Kind, das im Fall seines Todes eine Waisenrente beanspruchen könnte, Anspruch auf eine Invaliden-Kinderrente in der Höhe der Waisenrente.

² Das Mitglied, das eine Teilverinvalidenrente bezieht, hat unter den gleichen Voraussetzungen für jedes Kind Anspruch auf eine halbe oder auf eine viertel Invaliden-Kinderrente.

§ 37 *Altersguthaben bei Teilverinvalidität*

Das Altersguthaben des Mitglieds, das eine Teilverinvalidenrente bezieht, wird in zwei Teile geteilt. Der eine Teil des Altersguthabens entspricht anteilmässig der Rentenberechtigung. Er wird (für den Fall der Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit) wie für ein vollinvalides Mitglied weitergeführt. Der andere Teil ist dem Altersguthaben eines voll erwerbstätigen Mitglieds gleichgestellt.

§ 38 *Kürzung oder Entzug der Invalidenrente*

Verletzt die anspruchsberechtigte Person ihre Schadensminderungspflicht, werden die Invalidenrenten in der Regel im gleichen Verhältnis gekürzt, verweigert oder entzogen, wie diejenigen der Invalidenversicherung. Die Invaliden-Kinderrenten werden nicht gekürzt.

3. Austrittsleistungen

a. Freizügigkeitsleistungen

§ 39 *Anspruch auf Freizügigkeitsleistung*

¹ Das Mitglied hat Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung, wenn die obligatorische Versicherung gemäss § 5 Absatz 2 oder 3 ohne Anspruch auf eine Versicherungsleistung endet. § 6 bleibt vorbehalten. Hat das Mitglied das 58. Lebensjahr vollendet, erhält es die Freizügigkeitsleistung, wenn es schriftlich deren Überweisung an die Vorsorgeeinrichtung seines neuen Arbeitgebers verlangt. Andernfalls hat es Anspruch auf die Altersrente.

² Die Höhe der Freizügigkeitsleistung entspricht dem vom Mitglied bis zum Eintritt des Freizügigkeitsfalls erworbenen Altersguthaben (Artikel 15 FZG), mindestens dem Anspruch gemäss Artikel 17 FZG und mindestens dem BVG-Altersguthaben.

³ Der Mindestbetrag gemäss Artikel 17 FZG entspricht

- den Eintrittsleistungen des Mitglieds samt Zins;
- den vom Mitglied bezahlten Beiträgen für Altersleistungen samt Zins, erhöht um einen Zuschlag von 4 Prozent pro Altersjahr ab dem 20. Altersjahr, höchstens um 100 Prozent.

§ 40 *Übertragung der Freizügigkeitsleistung*

¹ Die Freizügigkeitsleistung wird der Vorsorgeeinrichtung überwiesen, zu welcher die anspruchsberechtigte Person übertritt.

² Ist dies nicht möglich, hat die austretende Person der Kasse mitzuteilen, in welcher bundesrechtlich zulässigen Form sie den Vorsorgeschutz erhalten will. Unterbleibt diese Mitteilung trotz Mahnung länger als zwei Monate seit der Aufforderung, überweist die Kasse die fällige Freizügigkeitsleistung der Auffangeinrichtung.

- ³ Das Mitglied kann die Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung verlangen, wenn
- es die Schweiz endgültig verlässt,
 - es eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnimmt und der obligatorischen beruflichen Vorsorge nicht mehr untersteht oder
 - die Freizügigkeitsleistung weniger als sein Jahresbeitrag beträgt.

An verheiratete Anspruchsberechtigte ist die Barauszahlung nur zulässig, wenn die Ehegattin oder der Ehegatte schriftlich zustimmt. Kann die Zustimmung nicht eingeholt werden oder wird sie ohne triftigen Grund verweigert, kann das Gericht angefordert werden.

b. Freizügigkeitsähnliche Leistungen

§ 41 Freizügigkeitsähnliche Leistungen

¹ Freizügigkeitsähnliche Leistungen der Kasse sind:

- Vorbezug gemäss § 42,
- Verpfändung gemäss § 42 und
- Zahlung zur Deckung scheidungsrechtlicher Ansprüche.

² Die freizügigkeitsähnlichen Leistungen richten sich nach dem Bundesrecht, insbesondere die Sicherstellung des Vorsorgezwecks, die Rückzahlung und die Besteuerung.

³ Die Kasse führt über die bezogenen freizügigkeitsähnlichen Leistungen, über allfällige Rückzahlungen und über die belasteten Zinsen individuelle Schuldkontos. Der Saldo des Schuldkontos wird im Versicherungsfall vom Altersguthaben und beim Austritt von der Freizügigkeitsleistung des Mitglieds abgezogen.

§ 42 Vorbezug und Verpfändung für selbstgenutztes Wohneigentum

¹ Das Mitglied kann bis zur Anmeldung zum Bezug der Altersleistungen

- von der Kasse einen Vorbezug verlangen oder
- seinen Anspruch auf Versicherungsleistungen oder seine Freizügigkeitsleistung verpfänden.

² Vorbezug und Verpfändung sind nur zulässig

- für Wohneigentum für den eigenen Bedarf und
- für den Erwerb von Anteilscheinen einer Wohnbaugenossenschaft oder ähnliche Beteiligungen, durch die das Mitglied eine selbstbenutzte Wohnung mitfinanziert.

³ Der Vorbezug oder die Verpfändung dürfen den Betrag der Freizügigkeitsleistung nicht übersteigen. Hat das Mitglied das 50. Altersjahr überschritten, darf höchstens die Freizügigkeitsleistung, auf die es im Alter von 50 Jahren Anspruch gehabt hätte, oder die Hälfte der aktuellen Freizügigkeitsleistung verpfändet oder vorbezogen werden.

⁴ Die Kasse vermittelt dem Mitglied auf Gesuch eine Zusatzversicherung. Diese soll die Differenz zwischen den vollen und den wegen des Vorbezugs vermindernden Risikoleistungen der Kasse decken.

III. Finanzierung

§ 43 Beiträge

¹ Die Kasse erhebt für die Risikoleistungen und für die Altersleistungen folgende Beiträge:

Massgebendes Alter	Beiträge Mitglied			Beiträge Arbeitgeber
	Risiko	Alter	total	
18–24	1%	–	1%	2%
25–29	2%	5%	7%	7%
30–32	2%	6%	8%	8%
33–41	2%	7%	9%	9%
42–44	2%	7%	9%	11%
45–59	2%	7%	9%	12%
60–62	2%	7%	9%	10%
63–65	2%	5%	7%	7%

² Der Arbeitgeber schuldet der Kasse die gesamten Beiträge. Er zieht den Anteil des Mitglieds bei der Lohnzahlung ab.

§ 44 Finanzierung der nach dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrente

¹ Die Arbeitgeber bezahlen die Kosten der nach dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrenten gemäss § 26 Absätze 1–4.

² Die Kasse führt über die nach dem Rentenalter bezogenen AHV-Ersatzrenten eine Sonderrechnung. Sie bestimmt jährlich die von den Arbeitgebern zu tragenden Kosten aufgrund der durchschnittlichen Aufwendungen und setzt die Beiträge in Prozenten der versicherten Besoldungen fest.

§ 45 Eintrittsleistungen

¹ Das Mitglied ist verpflichtet, der Kasse die Freizügigkeitsleistungen anderer Vorsorgeeinrichtungen zu übertragen.

² Das Mitglied kann der Kasse jederzeit freiwillige Eintrittsleistungen erbringen, sofern nicht vorher ein Ereignis eingetreten ist, das Anspruch auf Kassenleistungen begründen kann. Die Kasse kann für freiwillige Eintrittsleistungen einen Mindestbetrag festlegen.

³ Die freiwillige Eintrittsleistung entspricht höchstens dem Betrag, der im Zeitpunkt der Einzahlung erforderlich ist, um die ganze Invalidenrente auf 50 Prozent der versicherten Besoldung zu erhöhen.

⁴ Der Höchstbetrag gemäss Absatz 3 verringert sich um die gemäss Bundesrecht möglichen Rückzahlungen freizügigkeitsähnlicher Leistungen.

§ 46 Dauer der Beitragspflicht

- ¹ Die Beitragspflicht beginnt
- für die Altersleistungen am 1. Januar nach der Vollendung des 24. Lebensjahres des Mitglieds,
 - für die Risikoleistungen und für die AHV-Ersatzrenten am 1. Januar nach der Vollendung des 17. Lebensjahres des Mitglieds.
- ² Die Beitragspflicht endet, wenn
- die Versicherung endet,
 - das Mitglied eine ganze Alters- oder eine ganze Invalidenrente bezieht,
 - das Mitglied das 65. Lebensjahr vollendet hat.

§ 47 Kosten der Verwaltung

- Die Kasse trägt die Kosten der Verwaltung.
- Die Vorstandsmitglieder haben für ihre Tätigkeit Anspruch auf eine angemessene Vergütung.
- Die Kasse kann für ausserordentliche Aufwendungen, die von einem Mitglied oder von einem Arbeitgeber verursacht wurden, Gebühren nach dem Gebührengesetz erheben.

IV. Organisation

1. Vorstand

§ 48 Allgemeine Aufgaben

Der Vorstand führt und überwacht die Kasse. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Erlass von Reglementen und Weisungen zur Führung der Kasse sowie zur Vermögensverwaltung und -anlage,
- Wahl der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten und eines Mitglieds des Vorstandsausschusses aus dem Kreise der Vorstandsmitglieder,
- Wahl der Kontrollstelle und des Experten für berufliche Vorsorge,
- Genehmigung der Jahresrechnung und des Jahresberichts mit Kenntnisgabe an den Regierungsrat,
- Stellungnahmen und Vorstösse der Kasse zuhanden des Regierungsrates,
- Behandlung von Eingaben der Personalorganisationen,
- Behandlung der Anzeige von Klagebegehren,
- Festlegung der Zinssätze,
- Anpassung der Renten an die Preisentwicklung,
- Abschluss von Verträgen über den Anschluss von Arbeitgebern an die Kasse.

§ 49 Überwachung des finanziellen Gleichgewichts und der Modellannahmen

- ¹ Der Vorstand sorgt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Kasse dafür,
- dass die Altersguthaben im mehrjährigen Durchschnitt zu einem Satz verzinst werden, der 2 Prozent höher ist als die dem Staatspersonal gewährte Anpassung der Löhne an die Preisentwicklung,

- b. dass die Renten im Durchschnitt der Jahre der Preisentwicklung angepasst werden, wobei der Index für die Konsumentenpreise die Richtgrösse bildet.

² Der Vorstand informiert die Mitglieder in jedem Jahresbericht über die Verzinsung der Altersguthaben, über die Teuerungsanpassung und über allfällige Abweichungen vom Leistungsziel.

- ³ Der Vorstand schlägt dem Regierungsrat die erforderlichen Massnahmen vor, wenn
- a. sich der Umwandlungssatz des BVG ändert,
 - b. sich die finanzielle Lage der Kasse verschlechtert, insbesondere bei abnehmendem Deckungsgrad,
 - c. die Verzinsung und die Teuerungsanpassung den Zielvorgaben gemäss Absatz 1 während mehr als drei Jahren nicht entsprechen, sodass vom Leistungsziel abgewichen wird.

Die Kasse informiert die Mitglieder über den Entscheid des Regierungsrates.

§ 50 Zusammensetzung

¹ Der Vorstand besteht aus 13 Personen.

² Sieben Personen werden von der Mitgliederversammlung gewählt; sie müssen bei der Kasse versichert sein.

³ Die übrigen sechs Personen, darunter die Präsidentin oder der Präsident und ein Mitglied des Vorstandsausschusses, werden vom Regierungsrat bestimmt. Die Gemeinden und die angeschlossenen Arbeitgeber sollen im Vorstand angemessen vertreten sein.

⁴ Ein Mitglied kann dem Vorstand bis zum vollendeten 70. Lebensjahr angehören.

§ 51 Wahlen und Beschlüsse

¹ Wahlen und Beschlüsse erfolgen mit dem absoluten Mehr der Stimmenden.

² Bei Stimmengleichheit hat der oder die Vorsitzende den Stichentscheid.

§ 52 Ausschuss

¹ Die Präsidentin oder der Präsident, die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident und zwei weitere Mitglieder bilden den Vorstandsausschuss.

² Der Vorstand umschreibt die Aufgaben des Ausschusses in einem Reglement oder weist sie im Einzelfall zu.

2. Verwaltung

§ 53 Geschäftsleitung

¹ Die Geschäftsleitung besteht aus einer oder mehreren Personen. Sie wird auf Vorschlag des Vorstandes vom Regierungsrat gewählt.

² Die Geschäftsleitung leitet die Kasse nach den Weisungen des Vorstandes. Sie vertritt die Kasse nach aussen und trifft alle Entscheidungen, welche nicht in die Zuständigkeit anderer Organe fallen. Sie nimmt an den Sitzungen des Vorstandes und des Ausschusses mit beratender Stimme teil. Sie erlässt die Kassenbeschlüsse.

³ Der Vorstand regelt die weitere Organisation der Geschäftsleitung und der Kasse durch ein Reglement.

3. Mitgliederversammlung

§ 54 Aufgaben

Die Mitgliederversammlung hat folgende Aufgaben:

- a. Wahl von sieben Vorstandsmitgliedern für eine Amtsduer von vier Jahren; die verschiedenen Berufsgruppen sollen angemessen vertreten sein,
- b. Stellungnahmen zu Änderungen dieser Verordnung,
- c. Antragstellung zuhanden des Vorstandes und
- d. Kenntnisnahme von Jahresbericht und Jahresrechnung und vom Bericht der Kontrollstelle.

§ 55 Ordentliche und ausserordentliche Mitgliederversammlung

¹ Die ordentliche Mitgliederversammlung findet in der Regel in den ersten sechs Monaten jedes zweiten Kalenderjahres statt.

² Eine ausserordentliche Mitgliederversammlung findet auf Beschluss des Vorstandes oder auf Verlangen eines Zehntels der Mitglieder statt.

§ 56 Einberufung und Durchführung

¹ Die Mitgliederversammlung wird durch den Vorstand einberufen. Die Einladungen mit der Tagesordnung werden den Mitgliedern spätestens 20 Tage vor der Durchführung der Versammlung zugestellt. Ist eine Stellungnahme zu einer Änderung dieser Verordnung vorgesehen, wird der Entwurf der Einladung beigelegt.

² Die Präsidentin oder der Präsident des Vorstandes leitet in der Regel die Versammlung.

³ Wahlen und Beschlüsse bedürfen des absoluten Mehrs der Stimmen.

4. Organisationsrechtliche Stellung, Aufsicht, Kontrolle

§ 57 Organisationsrechtliche Stellung

¹ Die Kasse ist eine selbständige, registrierte Vorsorgeeinrichtung im Sinne des BVG.

² Die Kasse ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons Luzern mit eigener Rechtspersönlichkeit. Ihr Sitz ist Luzern.

§ 58 Aufsichtsbehörden

¹ Das Amt für berufliche Vorsorge übt die Aufsicht im Sinne des BVG und der Verordnung über die berufliche Vorsorge vom 11. Juni 1996⁷ aus.

² Das Finanzdepartement übt die Dienstaufsicht über die Kasse aus.

⁷ SRL Nr. 875

§ 59 Kontrollstelle

Die Kontrollstelle prüft die Geschäftsführung, das Rechnungswesen und die Vermögensanlage der Kasse. Sie erstattet dem Vorstand jährlich Bericht.

§ 60 Expertin oder Experte für berufliche Vorsorge

Die Expertin oder der Experte für berufliche Vorsorge nimmt mindestens alle drei Jahre die vom BVG vorgeschriebenen Kontrollen vor und erstattet dem Vorstand Bericht.

V. Verfahren und Rechtspflege

§ 61 Verfahren

Das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege wird sinngemäss angewendet.

§ 62 Beschlüsse

Die Kasse erlässt über die Feststellung, Begründung, Änderung oder Aufhebung von Rechten und Pflichten schriftliche, begründete Beschlüsse.

§ 63 Verwaltungsgerichtliche Klage

¹ Das Verwaltungsgericht beurteilt Streitigkeiten zwischen der Kasse, Arbeitgebern und Anspruchsberechtigten aus beruflicher Vorsorge als Klageinstanz. Vorbehalten bleibt die Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde gemäss Artikel 62 BVG.

² Vor der Einreichung der Klage soll die klagende Person der Kasse die Klagebegehren und die Gründe schriftlich mitteilen. Die Kasse nimmt innert 30 Tagen zu den Klagebegehren Stellung.

VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 64 Aufhebung und Änderungen von Erlassen

¹ Folgende Erlasse werden aufgehoben:

- a. Verordnung über die Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern vom 3. Januar 1989⁸,
- b. Verordnung über die Kantonale Pensionskasse Luzern vom 3. Januar 1989⁹.

² Anhang 8 zur Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 11. Juli 1989¹⁰, Vergütungen für staatliche Kommissionen, wird wie folgt geändert: Ziffer 2e wird aufgehoben.

⁸ SRL Nr. 140

⁹ SRL Nr. 132

¹⁰ SRL Nr. 73a

§ 65 Geltung des bisherigen Rechts

- ¹ Die Ansprüche auf Versicherungsleistungen, die bis zum 1. Januar 2000 entstanden sind, richten sich nach bisherigem Recht.
- ² Die Versicherungsleistungen nach bisherigem Recht werden ab dem 1. Januar 2000 der Preisentwicklung nach neuem Recht angepasst.

§ 66 Garantie der erworbenen Rechte

- ¹ Die Kassen berechnen für jedes aktive Mitglied der Kantonalen Pensionskasse Luzern und der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern per 31. Dezember 1999 die Freizügigkeitsleistung und schreiben ihm diese per 1. Januar 2000 als eingebrachte Freizügigkeitsleistung gut. Bei der Berechnung der Freizügigkeitsleistung erfolgt kein Abzug auf den von den Arbeitgebern geleisteten Eintrittsgeldern.
- ² Die Schuldkonti gemäss § 38 Absatz 3 der Verordnungen über die Kantonale Pensionskasse Luzern¹¹ und über die Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern vom 3. Januar 1989¹² werden weitergeführt.

§ 67 Kompensation der Herabsetzung des Umwandlungssatzes

Die Herabsetzung des Umwandlungssatzes wird durch eine 9-prozentige Erhöhung des Nettoaltersguthabens (Freizügigkeitsleistung per 31. Dezember 1999 gemäss § 66) kompensiert. Die Kassen stellen in den Liquidationsbilanzen den erforderlichen Betrag zurück. Die Erhöhung wird den Mitgliedern per 1. Januar 2000 gutgeschrieben.

§ 68 Verpflichtungen des Kantons

- ¹ Der Kanton übernimmt per 31. Dezember 1999 folgende Verpflichtungen:
 - a. Erhöhung der Altersgutschriften samt Zins um 50 Prozent,
 - b. positive Differenzen aus dem Betrag gemäss Artikel 17 FZG und dem Altersguthaben,
 - c. Wiedereintrittsgutschriften samt Zins,
 - d. kapitalisierte Teuerungszulagen auf den laufenden Renten,
 - e. positiver oder negativer Saldo der Sonderrechnungen für die Altersleistungen und für die Anpassung der Renten an die Preisentwicklung,
 - f. Fehlbetrag gemäss Liquidationsbilanz,
 - g. Kosten des Ausgleichs der Deckungsgrade der Kassen gemäss § 71 Absatz 2.
- ² Die Beträge gemäss Absatz 1 werden vom Kanton:
 - a. während der Jahre 2000 und 2001 mit 4 Prozent verzinst;
 - b. während der Jahre 2002 bis und mit 2049 in der Form von jährlichen nachschüssigen Annuitäten (Zins 4 Prozent) bezahlt.

¹¹ SRL Nr. 132

¹² SRL Nr. 140

§ 69 Rückgriff des Kantons

¹ Der Kanton bezahlt der Luzerner Pensionskasse den Gesamtbetrag für die Verzinsung und die Annuitäten gemäss § 68.

² Er greift auf die Gemeinden und auf die am 31. Dezember 1999 angeschlossenen Arbeitgeber nach folgenden Regeln zurück:

- a. Die Zahlungspflicht für die Verzinsung und die Annuitäten der Kantonalen Pensionskasse Luzern wird zwischen dem Kanton und den angeschlossenen Arbeitgebern im Verhältnis der Erhöhungsbeträge gemäss § 68 Absatz 1a aufgeteilt. Die jährliche Zahlung des angeschlossenen Arbeitgebers gemäss § 68 Absatz 2 darf aber 4,5 Prozent seiner am 31. Dezember 1999 versicherten Besoldung nicht übersteigen. Der Regierungsrat kann die Zahlungspflicht in Härtefällen ganz oder zum Teil erlassen.
- b. Die Zahlungspflicht für die Verzinsung und die Annuitäten der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern wird wie folgt aufgeteilt:
 - Die Aufteilung des Gesamtbetrags zwischen dem Kanton und den Gemeinden einerseits und den angeschlossenen Arbeitgebern anderseits erfolgt auf der Basis der am 31. Dezember 1999 versicherten Besoldungen.
 - Der vom Kanton und von den Gemeinden zu tragende Anteil wird im Verhältnis von 35 Prozent (Kanton) und 65 Prozent (Gemeinden) aufgeteilt.
 - Der von den Gemeinden zu tragende Anteil wird auf der Basis der am 31. Dezember 1999 versicherten Besoldungen aufgeteilt.

³ Der Regierungsrat berechnet die Annuitäten gemäss den §§ 68 und 69 aufgrund der Liquidationsbilanzen und veröffentlicht die Beträge sobald als möglich in einem Anhang zu dieser Verordnung.

⁴ Jeder Arbeitgeber kann die Annuitäten jederzeit durch die Überweisung des Kapitalbetrags ablösen.

§ 70 Fusion der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern und der Kantonalen Pensionskasse Luzern

¹ Mit Wirkung auf den 1. Januar 2000 entsteht die Luzerner Pensionskasse durch die Zusammenführung der Kantonalen Pensionskasse Luzern und der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern (Fusion durch Kombination). Die Kantionale Pensionskasse Luzern und die Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern werden im Register für berufliche Vorsorge gelöscht.

² Die Aktiven und die Passiven der Kantonalen Pensionskasse Luzern und der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern werden auf diesen Zeitpunkt durch Universalsukzession auf die Luzerner Pensionskasse übertragen. Die Mitglieder der Kantonalen Pensionskasse Luzern und der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern treten per 1. Januar 2000 mit allen Rechten und Pflichten gemäss dieser Verordnung zur Luzerner Pensionskasse über.

§ 71 Wahrung der kollektiven Rechte

¹ Die Deckungsgrade beider Kassen betragen per 31. Dezember 1999 mindestens 100 Prozent. Der Kanton übernimmt die Fehlbeträge im Sinne von § 68 Absatz 1f.

² Weisen eine oder beide Kassen per 31. Dezember 1999 einen Deckungsgrad von über 100 Prozent aus, so wird der tiefere dem höheren Deckungsgrad angeglichen. Der Kanton bezahlt den zur Erhöhung erforderlichen Betrag im Sinn von § 68 Absatz 1g.

§ 72 Übergangsbestimmung zu § 5 der Verordnung über die Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern

¹ § 5 der Verordnung über die Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern vom 3. Januar 1989 bleibt für jene Personen in Kraft, die am 31. Dezember 1999 nichtschulische Erwerbseinkommen bei der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern versichert haben.

² Das versicherte Einkommen aus der nichtschulischen Erwerbstätigkeit kann jedoch frankenmässig nicht erhöht werden.

§ 73 Inkrafttreten

¹ Die Verordnung tritt mit der dem Grossen Rat beantragten Änderung von § 83 des Personalgesetzes über die neue Luzerner Pensionskasse in Kraft.

² Die Genehmigung der §§ 43, 44, 68, 69 und 71 durch den Grossen Rat bleibt vorbehalten.

³ Diese Verordnung ist zu veröffentlichen.

Luzern, 11. Mai 1999

Im Namen des Regierungsrates

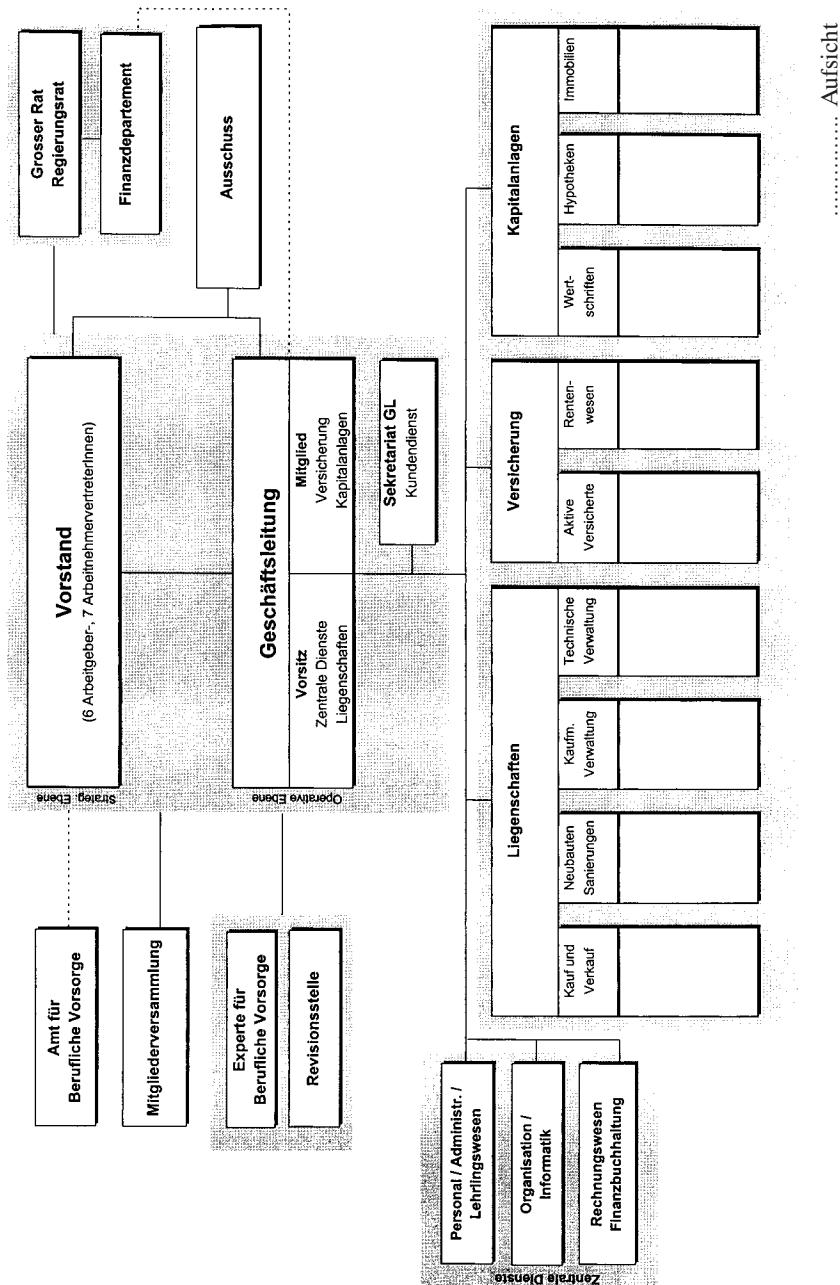
Der Schultheiss: Kurt Meyer

Der Staatsschreiber: Viktor Baumeler

Luzerner Pensionskasse (LUPK)

Organigramm

62



Anhang III

..... Aufsicht