

Botschaft des Regierungsrates  
an den Kantonsrat

B 68

**zum Entwurf einer Änderung  
des Personalgesetzes  
betreffend die Luzerner  
Pensionskasse**

## Übersicht

Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, dem Entwurf einer Änderung des Personalgesetzes betreffend die Luzerner Pensionskasse zuzustimmen, welche im Zusammenhang mit neuen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) steht.

Das BVG unterscheidet zwischen privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen und Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften. Die privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen werden durch die paritätisch aus Arbeitgebervertretern sowie Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern zusammengesetzte Verwaltung gemeinsam und gleichberechtigt geführt. Diese ist das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung. Sie entscheidet selbstständig, erlässt die reglementarischen Bestimmungen und trägt die volle Verantwortung für die Vorsorgeeinrichtung. Die Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften verfügen ebenfalls über eine paritätisch zusammengesetzte Verwaltung. Diese verfügt aber in der Regel nicht über Rechtsetzungskompetenzen. Der Bund, die Kantone und die Gemeinden als hoheitliche Gemeinwesen regeln die Versicherungsleistungen, die Finanzierung und die Organisation der Vorsorgeeinrichtung in eigenen rechtsetzenden Erlassen. Diesen Vorsorgeeinrichtungen steht vor dem Erlass solcher Bestimmungen nur ein Anhörungsrecht zu.

Mit der BVG-Revision über die Finanzierung von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften vom 17. Dezember 2010 sollen die Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften verselbständigt, gestärkt und entpolitisiert werden. Die Befugnis der öffentlich-rechtlichen Körperschaften wird beschränkt, womit das rein hoheitliche System nicht mehr zulässig ist. Neu darf der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber nicht mehr sowohl die Versicherungsleistungen als auch die Finanzierung der Vorsorgeeinrichtung selber regeln. Diese muss mindestens entweder die Versicherungsleistungen oder die Finanzierung in eigenen Bestimmungen selbstständig regeln können.

Die Luzerner Pensionskasse (LUPK) ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit. Als öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung wird sie durch das Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) und die Verordnung über die Luzerner Pensionskasse geregelt. Der Kantonsrat und der Regierungsrat erlassen somit für den Kanton als öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber sämtliche vorsorgerechtlichen Bestimmungen. Die LUPK beziehungsweise der Vorstand der LUPK hat hingegen keine Rechtsetzungsbefugnis.

Diese einseitige hoheitliche Rechtsetzungsbefugnis des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers ist nicht mehr mit den neuen Bestimmungen des BVG vereinbar. Die Zuständigkeiten müssen daher an das Bundesrecht angepasst werden. Der Regierungsrat schlägt deshalb Folgendes vor:

- Geändert werden soll ausschliesslich die Regelung der Kompetenzen im Sinn des Bundesrechts, welche neu zwischen der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtung LUPK und dem Kanton als Arbeitgeber aufgeteilt werden. Der Lösungsvorschlag hat darüber hinaus keine materiellen Änderungen der heutigen Vorsorgeregelung zur Folge. Die Beiträge, die Versicherungsleistungen und die Organisation der LUPK bleiben – mit Ausnahme der Zusammensetzung des Vorstandes der LUPK – inhaltlich unverändert.

- Der Kantonsrat erhält mehr Kompetenzen. Bis anhin konnte er die finanziellen Leistungen der Arbeitgeber nur genehmigen. Neu regelt er im Personalgesetz die Eckwerte für die Finanzierung der LUPK durch die Arbeitgeber.
- Dem Regierungsrat steht in Zukunft keine Rechtsetzungsbefugnis mehr zu. Er wählt jedoch die Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter in den Vorstand der LUPK und instruiert diese. Auf diese Weise übt er – in seiner Funktion als Arbeitgeber – einen nachhaltigen Einfluss auf die Entwicklung der LUPK aus.
- Der Vorstand der LUPK erhält als oberstes Organ der LUPK neben den bisherigen ausführenden neu auch normative Kompetenzen, indem er das Vorsorgereglement der Luzerner Pensionskasse erlässt. Er kann damit die Vorsorgeleistungen innerhalb der vom Parlament gesetzten finanziellen Eckwerte festlegen und die Gesamtverantwortung für die LUPK übernehmen.

Die für die Umsetzung der neuen bundesrechtlichen Bestimmungen notwendigen Änderungen des Personalgesetzes sollen dem Kantonsrat im Frühsommer 2013 zum Entscheid unterbreitet werden, damit sie am 1. Januar 2014 in Kraft treten können. Auf den gleichen Zeitpunkt hin soll der Vorstand der LUPK das neue Vorsorgereglement der Luzerner Pensionskasse erlassen.

# Der Regierungsrat des Kantons Luzern an den Kantonsrat

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen mit dieser Botschaft den Entwurf einer Änderung des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz; PG) vom 26. Juni 2001 (SRL Nr. 51) betreffend die Luzerner Pensionskasse. Die Änderung ist erforderlich zur Umsetzung neuer Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

## 1 Ausgangslage

Der Bundesrat hat am 10. Juni 2011 das Inkrafttreten neuer Gesetzesbestimmungen zur Finanzierung von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften auf den 1. Januar 2012 festgelegt. Die Neuerungen haben zum Ziel, die finanzielle Sicherheit von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wird einerseits das Finanzierungsmodell des differenzierten Zieldeckungsgrades eingeführt und die Erreichung eines Deckungsgrades von 80 Prozent innerhalb von 40 Jahren gefordert. Anderseits sollen die Vorsorgeeinrichtungen rechtlich, organisatorisch und finanziell aus der Verwaltungsstruktur herausgelöst werden. Für diese institutionellen Anpassungen haben die Vorsorgeeinrichtungen bis Ende 2013 Zeit.

### 1.1 Ist-Zustand

#### 1.1.1 Privatrechtliche Vorsorgeeinrichtungen und Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG; SR 831.40) unterscheidet zwischen privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen und Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften. Die privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen werden – durch die entsprechenden Vertretungen in der paritätischen Verwaltung – durch die Arbeitgeberinnen und -geber sowie durch die Arbeitnehmerinnen und -nehmer paritätisch geführt. Die Mitglieder der Verwaltung führen die privatrechtliche Vorsorgeeinrichtung gemeinsam und gleichberechtigt (sozialpartnerschaftliches System; vgl. Art. 51 BVG). Die paritätische Verwaltung erlässt auch die reglementarischen Bestimmungen (Art. 50 BVG).

Die Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften haben zwar ebenfalls eine paritätische Verwaltung. Diese verfügt aber nicht zwingend auch über Rechtsetzungsbefugnisse. Das heißt, die reglementarischen Bestimmungen von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften werden meistens nicht von der Vorsorgeeinrichtung selber erlassen, sondern der Bund, die Kantone und die Gemeinden regeln die Versicherungsleistungen, die Finanzierung sowie die Organisation der Vorsorgeeinrichtung in eigenen rechtsetzenden Erlassen hoheitlich (hoheitliches System). Die Vorsorgeeinrichtungen haben dabei vor dem Erlass der reglementarischen Bestimmungen lediglich ein Anhörungsrecht (Art. 51 Abs. 5 BVG).

Die öffentlich-rechtlichen Körperschaften treten als hoheitliche Gemeinwesen auf. Sie regeln die Rechte und Pflichten der Versicherten einseitig und hoheitlich durch Gesetz und Verordnung. Die Vorsorgeeinrichtung setzt diese Vorschriften anschliessend um. Sie trägt damit vorwiegend die Ausführungsverantwortung und kann nur im Einzelfall und nur in dem Rahmen entscheiden, der ihr von der öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehungsweise vom öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber vorgegeben wird. Die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber tragen im hoheitlichen System die Gesamtverantwortung für ihre öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung. Die paritätische Verwaltung hat dabei entscheidend weniger Kompetenzen als jene einer privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtung.

### **1.1.2 Luzerner Pensionskasse**

Die Luzerner Pensionskasse (LUPK) ist als Vorsorgeeinrichtung des Kantons Luzern eine Vorsorgeeinrichtung einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft. Sie ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit. Bei der LUPK sind die Angestellten des Kantons Luzern sowie seiner rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften, die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste der luzernischen Gemeinden und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der angeschlossenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber versichert.

Ihr Rat hat die LUPK in § 63 des Personalgesetzes konstituiert und die Rechtsetzungsbefugnis an unseren Rat delegiert. Gleichzeitig hat sich Ihr Rat die Genehmigung der Bestimmungen über die finanziellen Leistungen der Arbeitgeberinnen und -geber vorbehalten. Unser Rat hat die reglementarischen Bestimmungen zur Organisation, zu den Versicherungsleistungen und zur Finanzierung in der Verordnung über die Luzerner Pensionskasse vom 11. Mai 1999 (VoLUPK; SRL Nr. 131) erlassen.

Der Vorstand ist das oberste Organ der LUPK. Er setzt sich aus sechs Arbeitgeber- und sieben Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern zusammen, wobei immer ein Arbeitgebervertreter oder eine Arbeitgebervertreterin dem Vorstand der LUPK als Präsident oder Präsidentin vorsteht. Der Vorstand der LUPK hat keine Rechtsetzungsbefugnis, sondern nur ein Vorschlagsrecht für Änderungen der VoLUPK. Er leitet die LUPK (zusammen mit der Geschäftsleitung der LUPK) nach den Vorgaben der VoLUPK und des übergeordneten Rechts.

## **1.2 Neue bundesrechtliche Bestimmungen**

### **1.2.1 Einführung des «Finanzierungsmodells differenzierter Zieldeckungsgrad»**

#### **1.2.1.1 BVG-Revision**

Mit der BVG-Revision über die Finanzierung von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften vom 17. Dezember 2010 (Amtliche Sammlung 2011, S. 3385; vgl. Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge betreffend die Finanzierung von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften vom 19. September 2008, in: Bundesblatt 2008, S. 8411) wurde die Sonderstellung der Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften relativiert. Das erste Ziel der Vorlage ist die Gewährleistung der finanziellen Sicherheit der teilweise hoch verschuldeten Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften. Zu diesem Zweck wurde das «Finanzierungsmodell differenzierter Zieldeckungsgrad» eingeführt. Vorsorgeeinrichtungen, die über eine Staatsgarantie verfügen, können in einem System der Teilkapitalisierung geführt werden. Sie müssen aber innerhalb von längstens 40 Jahren einen Deckungsgrad von mindestens 80 Prozent erreichen (vgl. Ziff. III Unterabs. c der Übergangsbestimmung zur Änderung vom 17. Dezember 2010 i.V.m. § 72a Abs. 1c BVG).

#### **1.2.1.2 LUPK**

Die LUPK wurde per 1. Januar 2000 voll ausfinanziert. Gleichzeitig wurde die Staatsgarantie aufgehoben. Die LUPK wird seither nach dem Grundsatz des Kapitaldeckungsverfahrens finanziert. Das Finanzierungsmodell differenzierter Zieldeckungsgrad ist daher für die LUPK ohne Bedeutung. Insofern besteht kein Handlungsbedarf.

### **1.2.2 Autonomie für Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften**

#### **1.2.2.1 BVG-Revision**

##### *– Allgemeines*

Mit der BVG-Revision vom 17. Dezember 2010 soll eine Ausweitung des Autonomiebereiches der Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften erreicht werden. Es soll unter anderem das Ziel der Entpolitisierung der Vorsorgeeinrichtungen

öffentlicht-rechtlicher Körperschaften verfolgt werden. Die Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften sollen organisatorisch, rechtlich und finanziell verselbständigt werden. Die öffentlich-rechtlichen sollen den privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen gleichgestellt werden, soweit die Gleichstellung nicht wegen zusätzlicher Verpflichtungen des öffentlichen Gemeinwesens unangemessen ist. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn eine öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung mit Staatsgarantie eine erhebliche Unterdeckung aufweist. Ist die Vorsorgeeinrichtung aber einmal voll ausfinanziert, besteht nach Auffassung des Bundesgesetzgebers kein Grund mehr, sie anders zu behandeln als eine privatrechtliche Vorsorgeeinrichtung (vgl. Botschaft des Bundesrates a.a.O., S. 8456).

Die BVG-Revision beschränkt die Befugnis der öffentlich-rechtlichen Körperschaften insofern, als das rein hoheitliche System (vgl. Kap. 1.1.1 und 1.2.2.1) nicht mehr zulässig ist. Neu darf der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber nämlich nicht mehr sowohl die Versicherungsleistungen als auch die Finanzierung der Vorsorgeeinrichtung selber regeln. Die Vorsorgeeinrichtung muss mindestens entweder die Versicherungsleistungen oder die Finanzierung mit eigenen Bestimmungen selbstständig regeln können (vgl. Art. 50 Abs. 2 in der ab 1. Januar 2014 geltenden Fassung des BVG; nBVG). Die Rechtsetzungsbefugnis muss also zwischen der öffentlich-rechtlichen Körperschaft und der Vorsorgeeinrichtung zumindest geteilt oder dann ganz an die Vorsorgeeinrichtung delegiert (sozialpartnerschaftliches System) werden.

Das verlangte System mit geteilter Rechtsetzungsbefugnis gemäss Artikel 50 Absatz 2 nBVG stellt eine Minimalvorschrift dar. Die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen sollen den privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen gleichgestellt werden, indem sie künftig sämtliche reglementarischen Bestimmungen selber erlassen können. Dies erfordert eine gesetzliche Delegation der Rechtsetzungsbefugnis.

#### *– Wechsel vom hoheitlichen zum sozialpartnerschaftlichen System*

Im heute für viele Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften (auch die des Kantons Luzern) geltenden hoheitlichen System regelt die öffentlich-rechtliche Körperschaft die Vorsorgeeinrichtung mit den klassischen Instrumenten eines hoheitlichen Gemeinwesens. Die öffentlich-rechtliche Körperschaft trifft alle normativen Entscheide einseitig und hoheitlich in der Form von Gesetz und Verordnung. Das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung hat dabei nur eine beratende Funktion. Die öffentlich-rechtliche Körperschaft ist für die Durchsetzung der Interessen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht zwingend auf eine eigene Vertretung im obersten Organ der Vorsorgeeinrichtung angewiesen.

Im sozialpartnerschaftlichen System verzichtet die öffentlich-rechtliche Körperschaft hingegen weitgehend auf ihr Vorrecht als hoheitliches Gemeinwesen. Die Vorsorgeeinrichtung wird nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber, sondern vom obersten Organ der Vorsorgeeinrichtung geführt. Dieses entscheidet als paritätisch zusammengesetztes Organ selbstständig, erlässt die reglementarischen Bestimmungen und trägt die volle Verantwortung für die Vorsorgeeinrichtung. Das oberste Organ erhält dadurch eine grössere Bedeutung. Es (und nicht nur der Arbeitgeber) fällt dabei die normativen Entscheide. Folglich muss die öffentlich-rechtliche Körperschaft ihren Einfluss auf die Vorsorgeeinrichtung in Zukunft über die Arbeitgebervertretung im

paritätischen Organ ausüben. Unter diesen Umständen ist das Amt der Arbeitgebervertretung als gebundenes Mandat auszugestalten.

Das hoheitliche System ist nach Bundesrecht nur noch mit geteilter Rechtsetzungsbefugnis gemäss Artikel 50 Absatz 2 nBVG möglich, wonach die öffentlich-rechtliche Körperschaft bei Vorsorgeeinrichtungen des öffentlichen Rechts nur noch entweder die Bestimmungen über die Leistungen oder jene über die Finanzierung erlassen kann. Dieses hoheitliche System ist primär für öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen gedacht, die eine erhebliche Unterdeckung aufweisen und über eine Staatsgarantie verfügen. In diesem Fall trägt das öffentlich-rechtliche Gemeinwesen eine erhöhte Verantwortung, weshalb die Mischform mit geteilter Rechtsetzungsbefugnis und geteilter Verantwortung nötig ist. Für alle anderen Vorsorgeeinrichtungen – so auch für die LUPK – ist diese Mischform jedoch nicht mehr sinnvoll. Sie ist nicht überzeugend und hat insbesondere folgende Nachteile:

- Die Finanzierung und die Leistungen sind eng miteinander verbunden. Trotzdem werden sie von zwei verschiedenen Gremien geregelt. Das führt zu einer Aufteilung der Gesamtverantwortung für die Vorsorgeeinrichtung.
- Die Versicherten und die Organe der Rechtsanwendung müssen zwei Erlasse konsultieren. Das ist kompliziert und intransparent und führt zu Rechtsunsicherheit.

### **1.2.2.2 LUPK**

Ihr Rat hat der LUPK in § 63 PG die gesetzliche Grundlage gegeben und die Regelung der Organisation der LUPK, der Versicherungsleistungen und der Finanzierung an unseren Rat delegiert. Unser Rat hat zu diesem Zweck die VoLUPK erlassen. Zudem hat sich Ihr Rat gemäss § 63 Absatz 4 PG die Genehmigung der Bestimmungen über die finanziellen Leistungen der Arbeitgeber vorbehalten. Dieses hoheitliche System wird ab 1. Januar 2014 mit Inkrafttreten des revidierten Artikels 50 Absatz 2 nBVG nicht mehr zulässig sein. Das Personalgesetz ist deshalb auf diesen Zeitpunkt hin zu ändern und die VoLUPK einer Totalrevision zu unterziehen oder aufzuheben.

Die LUPK wurde per 1. Januar 2000 voll ausfinanziert und verfügt seither nicht mehr über die Staatsgarantie. Unter diesen Voraussetzungen gibt es keine sachlichen Gründe mehr, die für eine Mischform mit geteilter Rechtsetzungsbefugnis sprechen (vgl. Kap. 1.2.2.1). Unser Rat ist überzeugt, dass der Kanton Luzern jetzt einen ganzen Schritt tun und zum sozialpartnerschaftlichen System wechseln sollte. Dieses bewährt sich seit 1985 bei privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen bestens. Es ist daher richtig, wenn auch öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen ohne Staatsgarantie – dies gilt insbesondere auch für die LUPK – gemeinsam durch die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmervertretungen geführt werden. Mit dem Wechsel zum sozialpartnerschaftlichen System hat der Kanton Luzern seine Einflussmöglichkeiten und seine Stellung gegenüber der LUPK neu zu regeln.

## 2 Vernehmlassungsverfahren

### 2.1 Lösungsvorschlag des Regierungsrates

Unser Rat eröffnete das Vernehmlassungsverfahren mit Beschluss vom 21. August 2012 bei den im Kantonsrat vertretenen Parteien, den Personalverbänden, dem Verband Luzerner Gemeinden, den Gemeinden, den der LUPK angeschlossenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie den Departementen und Gerichten. Wir unterbreiteten den Vernehmlassungsadressatinnen und -adressaten für die Umsetzung der neuen BVG-Bestimmungen zwei Varianten für eine Änderung des Personalgesetzes.

– *Variante A: Regelung durch die LUPK mit Vorgabe von Finanzierungseckwerten im Personalgesetz*

In Variante A haben wir vorgeschlagen, dass Ihr Rat im Personalgesetz die Grundsätze der beruflichen Vorsorge (Rechtsform der LUPK, Versichertenkreis, Vorgaben zum Vorstand), die Eckwerte für den Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge, das Beitragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die maximale Höhe von Sanierungsbeiträgen festlegt. Wir haben dabei einen Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge von 11,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten, ein Beitragsverhältnis, bei dem die Arbeitgeberbeiträge mindestens 55 und höchstens 60 Prozent der Gesamtbeiträge (Total der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge) entsprechen, und Sanierungsbeiträge im Fall der Unterdeckung der LUPK für die Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von höchstens je 3 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten festgelegt.

– *Variante B: Regelung durch die LUPK mit der Möglichkeit von Vorgaben des Regierungsrates und Genehmigung bestimmter Regelungen durch den Regierungsrat*

Auch in Variante B haben wir vorgeschlagen, dass Ihr Rat im Personalgesetz die Grundsätze der beruflichen Vorsorge (Rechtsform der LUPK, Versichertenkreis, Vorgaben zum Vorstand) bestimmt. Weiter haben wir eine Delegation der wichtigsten Aufgaben des Kantons als Arbeitgeber von Ihrem an unsern Rat vorgeschlagen. Für den Erlass des Vorsorgereglements haben wir den Vorstand der LUPK vorgesehen. Weiter haben wir vorgeschlagen, dass die Bestimmungen im Vorsorgereglement über die Beiträge, die untere Einkommensgrenze für die Versicherungspflicht und die versicherte Besoldung von unserem Rat zu genehmigen wäre beziehungsweise wir haben vorgesehen, dass unser Rat der LUPK dazu verbindliche Vorgaben machen können soll.

## **2.2 Vernehmlassungsantworten**

Wir führten vom 21. August bis 30. November 2012 ein Vernehmlassungsverfahren durch. Es gingen 56 Vernehmlassungsantworten ein. Folgende Vernehmlassungsadressatinnen und -adressaten liessen sich vernehmen:

- 5 Parteien (CVP, FDP, Grüne, SP, SVP),
- 35 Gemeinden (Adligenswil, Ballwil, Buchrain, Büron, Dierikon, Ebikon, Emmen, Ettiswil, Flühli, Grosswangen, Hergiswil, Horw, Kriens, Luzern, Malters, Mauensee, Meggen, Meierskappel, Menznau, Neuenkirch, Nottwil, Pfaffnau, Rickenbach, Römerswil, Schenkon, Schlierbach, Schüpfheim, Schwarzenberg, Sempach, Sursee, Triengen, Vitznau, Werthenstein, Wauwil, Willisau),
- Verband Luzerner Gemeinden,
- 5 angeschlossene Arbeitgeber (Ausgleichskasse Luzern, Frei's Schulen, Gebäudeversicherung des Kantons Luzern, Innovationstransfer Zentralschweiz, Stiftung Brändi),
- 3 Personalverbände (Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände, Pensionierten-Verband des Luzerner Staatspersonals, Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste),
- Zentralschweizer BVG- und Stiftungsaufsicht,
- Departemente und Gerichte.

### **2.2.1 Allgemeine Stellungnahmen**

Die Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer (darunter CVP, FDP, SP und SVP, VLG und praktisch alle Gemeinden, angeschlossene Arbeitgeber und Personalverbände) haben die Vorlage grossmehrheitlich positiv beurteilt und anerkennen die Notwendigkeit einer gesetzlichen Anpassung, mit welcher der LUPK innerhalb eines vom Gesetzgeber definierten Rahmens eine möglichst grosse organisatorische, rechtliche und finanzielle Selbständigkeit gegeben werden soll. Das sozialpartnerschaftliche System, bei dem der Gesetzgeber den Rahmen für die Finanzierung bestimmt und die LUPK die Leistungen festlegt, wird ebenfalls von den meisten Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmern (insbesondere CVP, FDP, SP, VLG, Gemeinden und Personalverbände) begrüßt.

Den Grünen ist es ein Anliegen, dass die LUPK den Angestellten des Kantons Luzern gute, stabile und attraktive Versicherungsbedingungen gewähren kann und die Änderungen im Personalgesetz nicht zu Einbussen bei den Versicherungsleistungen führen. Sie hätten es deshalb begrüßt, wenn unser Rat neben den in der Vernehmlassung dargelegten Varianten noch weitere Varianten ausgearbeitet hätte.

## **2.2.2 Stellungnahmen zur Variante A und deren Würdigung**

### *Variantenentscheid*

Mit Ausnahme der Grünen sowie der Gemeinden Schenkon und Wauwil haben sich alle Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer klar für die Variante A ausgesprochen.

Aus Sicht der Grünen werden in Variante A mittels einiger Hypothesen Eckwerte festgelegt, ohne dass deren Auswirkungen näher erörtert würden. Zudem würden die im Gesetz verankerten Prozentnennungen der Höchst- und der Mindestgrenzen starre Grenzen bilden, welche bei veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden müssten. Wenn es bei Variante A vor allem darum gehe, die Kantonsausgaben zu begrenzen, dann entspreche das nicht den Vorstellungen der Grünen von New Public Management. Vielmehr sei über Leistungen zu diskutieren.

Die Gemeinden Schenkon und Wauwil sprechen sich für die Variante B aus, weil sie sich bei der Variante A vor einer stärkeren Verpolitisierung der beruflichen Vorsorge fürchten.

*Aufgrund des äusserst klaren Vernehmlassungsergebnisses haben wir zur Umsetzung der BVG-Bestimmungen im kantonalen Recht Variante A gewählt und ausgearbeitet.*

### *AHV-pflichtige Lohnsumme*

Die CVP macht geltend, dass es systemfremd sei, den Höchstbetrag des Kantons (Arbeitgeberbeitrag) an die AHW-pflichtige Lohnsumme und nicht an den versicherten Verdienst zu knüpfen. Diese Lösung könnte bei einer Alterung der Belegschaft (wegen der Beitragsstaffelung) oder bei vielen Teilzeitangestellten (wegen des Koordinationsabzuges) für die LUPK unter Umständen zu einem Problem führen. Die CVP führt weiter aus, dass es wünschenswert wäre, sowohl die Altersabstufung betreffend die Beitragshöhe als auch das Beitragsverhältnis gesetzlich klar zu regeln, weil die Regelung dadurch transparenter würde und vom Gesetzgeber besser überprüfbar wäre. Weiter seien die finanziellen Auswirkungen der festgesetzten Höhe der Arbeitgeberbeiträge, deren Auswirkungen auf die Leistungen und das Beitragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ausgewiesen.

*Wir wollen weiterhin an der Vergleichsbasis AHW-pflichtige Lohnsumme festhalten, weil nur damit die Höhe der Arbeitgeberbeiträge in Prozenten neutral gemessen werden kann. Würde man die versicherte Besoldung als Vergleichsgrundlage wählen, könnten durch eine Senkung oder eine Erhöhung des Koordinationsabzuges die Kosten erhöht oder gesenkt werden, ohne dass sich damit die Arbeitgeberbeiträge in Prozenten der versicherten Besoldung verändern würden.*

*Am folgenden Beispiel wird ersichtlich, dass sich bei gleich bleibendem durchschnittlichem Arbeitgeberbeitrag von 11,8 Prozent (entspricht 10,2% der AHW-pflichtigen Lohnsumme; vgl. Anhang) der versicherten Besoldung bei gleichem AHW-pflichtigem Lohn, aber mit reduziertem Koordinationsabzug der Arbeitgeberbeitrag in Prozenten des AHW-pflichtigen Lohnes erhöhen würde.*

	<i>vorher</i>	<i>nachher</i>
<i>AHV-pflichtiger Lohn</i>	<i>Fr. 100 000.–</i>	<i>Fr. 100 000.–</i>
<i>Koordinationsabzug</i>	<i>Fr. 14 040.–</i>	<i>Fr. 7 000.–</i>
<i>versicherte Besoldung</i>	<i>Fr. 85 960.–</i>	<i>Fr. 93 000.–</i>
<i>Arbeitgeberbeitrag bei der Annahme, dass dieser bei 11,8% liegt</i>	<i>Fr. 10 143.–</i>	<i>Fr. 10 974.–</i>
<i>Arbeitgeberbeitrag in % des AHV-pflichtigen Lohnes</i>	<i>10,14</i>	<i>10,97</i>

*Abb. 1: Berechnungsbeispiel*

### *Vorstand der LUPK*

Einige Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer haben sich zu den Bestimmungen zum Vorstand der LUPK geäussert. Die CVP verlangt, dass die Grösse des Vorstandes der LUPK explizit im Personalgesetz festgelegt werde. Die SVP verlangt, dass der Vorstand der LUPK wie bis anhin aus 13 Mitgliedern (sechs Arbeitgebervertreter und sieben Arbeitnehmervertreter) bestehen soll. Die Gebäudeversicherung des Kantons Luzern verlangt, dass der Vorstand – anders als in § 50 Absatz 1 des Entwurfs des Vorsorgereglements der Luzerner Pensionskasse vorgesehen – nur zehn statt 14 Mitglieder umfassen soll. Die Stiftung Brändi hingegen begrüsst es ausdrücklich, dass der Vorstand 14 Mitglieder umfassen soll, weil damit die Interessenvertretung sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet werden könne und ausgewogene Entscheide möglich seien.

*Der Vergleich mit anderen öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen zeigt, dass die Anzahl Vorstandsmitglieder sehr unterschiedlich festgesetzt ist. Der Vorstand der Pensionskasse Publica des Bundes zum Beispiel zählt 12 Mitglieder. Die BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich hat 16 und die Pensionskasse der Stadt Zürich sogar 20 Vorstandsmitglieder. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen und aufgrund der Struktur der bei der LUPK versicherten Arbeitgeber (Kanton, öffentlich-rechtliche Anstalten des Kantons, Lehr- und Fachpersonen der schulischen Dienste der luzernischen Gemeinden, Gemeindeangestellte, angeschlossene Arbeitgeber, Pensionierte) schlagen wir ergänzend zur Vernehmlassungsvorlage vor, die Zahl der Vorstandsmitglieder neu im Personalgesetz zu regeln und auf 12 Mitglieder festzulegen (vgl. Erläuterungen zu § 63; Kap. 3).*

*Gemäss Artikel 51 Absatz 3 BVG führt abwechslungsweise ein Arbeitgebervertreter und ein Arbeitnehmervertreter den Vorsitz des paritätischen Organs, im Fall der LUPK den Vorstand der LUPK; das paritätische Organ kann jedoch die Zuordnung des Vorsitzes anders regeln. Wir wollen deshalb zusätzlich zu unserem Vorschlag in der Vernehmlassungsvorlage im Personalgesetz festlegen, dass der Vorstand der LUPK das Präsidium für je eine Amtsduer abwechslungsweise aus der Vertretung der Arbeitgeber und aus der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selber bestimmt.*

### *Ausnahmebestimmung zur Versicherung von Gruppen von Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung*

Die Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände hat sich besorgt geäussert über die Möglichkeit, dass der Regierungsrat in besonderen Fällen klar umschriebene Gruppen von Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern kann. Die Arbeitsgemeinschaft befürchtet, dass dadurch eine Störung des finanziellen Gleichgewichtes der LUPK entstehen könnte. Sie erkundigt sich daher, warum diese Formulierung neu in das Personalgesetz aufgenommen werden solle und um welche Fälle es sich dabei handle.

*Wir halten fest, dass wie bisher alle Angestellten des Kantons und seiner rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften sowie die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste der luzernischen Gemeinden bei der LUPK versichert sein sollen. Unser Rat soll aber wie bisher in besonderen Fällen klar umschriebene Gruppen von Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern können. Wir haben deshalb § 4 Absatz 4 VoLUPK unverändert in den § 63 Absatz 2a unseres Entwurfs einer Änderung des Personalgesetzes (Entwurf) übernommen. Zurzeit fallen unter diese Ausnahmeregelung für «besondere Fälle» die Assistenzärztinnen und -ärzte, die Oberärztinnen und -ärzte sowie die Musikschullehrerinnen und -lehrer. Da die Assistenzärztinnen und -ärzte und die Oberärztinnen und -ärzte im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung ihre Arbeitgeber sehr häufig wechseln, sind sie über den Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) bei der Vorsorgestiftung VSAO versichert. Die Musikschullehrerinnen und -lehrer haben oft bei verschiedenen Arbeitgebern kleine Arbeitspensen, weshalb sie aufgrund des resultierenden Jahresgehaltes meist gar nicht in die Vorsorgeeinrichtungen der einzelnen Arbeitgeber eintreten können. Aus diesem Grund sind die Musikschullehrerinnen und -lehrer bei der Pensionskasse Musik und Bildung versichert, welche keine Eintrittsschwelle kennt. Wir halten deshalb an der bestehenden Formulierung unverändert fest, wollen aber weiterhin nur in besonderen Fällen Ausnahmen zulassen.*

### *Höhe der Arbeitgeberbeiträge*

Der in § 63a Absatz 1a Entwurf vorgeschlagene Rahmen für die Arbeitgeberbeiträge wird von den meisten Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmern ohne Kommentar gutgeheissen. Die FDP hält fest, dass sie mit den Arbeitgeberbeiträgen von höchstens 11,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten einverstanden sei, dass sie aber davon ausgehe, dass darin noch eine gewisse Reserve eingebaut worden sei. Es seien deshalb in der Botschaft Vergleichszahlen von anderen Vorsorgeeinrichtungen vorzulegen.

Die Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalverbände und die Stiftung Brändi fordern eine Erhöhung der Obergrenze für die Arbeitgeberbeiträge auf 12,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme. Die Begrenzung auf 11,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme sei zu eng. Damit würde unter anderem der Wettbewerbsvorteil eines attraktiven Arbeitgebers von vornherein gesetzlich eingeschränkt.

Die SP und der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste fordern in Anlehnung an die Pensionskasse Publica des Bundes eine Erhöhung der Obergrenze für die Arbeitgeberbeiträge auf 13,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme. Es sei unnötig, den Rahmen so eng vorzugeben, wenn absehbar sei, dass der Maximalbetrag in ein paar Jahren erhöht werden müsse. Die schwierigen Aussichten am Kapitalmarkt und die Entwicklung der Altersstruktur der Versicherten würden eine leichte Anhebung der Sparbeiträge nötig machen, um eine baldige Sanierung zu verhindern und das bestehende Rentenniveau zu halten.

*Wir wollen die Obergrenze für die Arbeitgeberbeiträge unverändert bei 11,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten belassen. Die Obergrenze von 11,5 Prozent bezieht sich auf die gesamten Beiträge aller Arbeitgeber für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei der LUPK versichert sind. Das bedeutet, dass für den einzelnen Arbeitgeber der effektive Beitrag unter oder über der Obergrenze von 11,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme liegen kann. Dies hängt unter anderem vom durchschnittlichen Alter der aktiven Versicherten eines Arbeitgebers als auch von der Lohnsumme dieser Versicherten ab. Beim Kanton zum Beispiel liegt das Durchschnittsalter der aktiven Versicherten per Stichtag 1. Januar 2013 bei 45,4 Jahren (d.h. 1,7 Jahre über dem Durchschnittsalter aller aktiven Versicherten der LUPK). Die Arbeitgeberbeiträge des Kantons liegen somit bereits heute um 0,5 Prozent höher (10,7%) als der Gesamtbeitrag (10,2%) aller bei der LUPK versicherten Arbeitgeber (vgl. Anhang). Trotzdem sollte die Obergrenze von 11,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme über alle bei der LUPK versicherten Arbeitgeber und alle ihre versicherten Angestellten laut unseren Berechnungen für die nächsten Jahre ausreichen (vgl. Anhang). Sollte die Grenze von 11,5 Prozent erreicht werden und eine weitere Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge nötig sein, müsste Ihr Rat unter Berücksichtigung der dannzumal vorliegenden Voraussetzungen als Gesetzgeber über eine Anpassung der Obergrenze der Arbeitgeberbeiträge entscheiden. Die Festlegung der Obergrenze für die Arbeitgeberbeiträge in Prozenten der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten ermöglicht es Ihrem Rat, seine Steuerungsfunktion wahrzunehmen.*

*Die nachfolgende Grafik zeigt auf der Basis des aktuellen Versichertenbestandes der LUPK die Höhe der Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Anwendung der Vorsorgesparpläne anderer Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften in Prozenten der AHV-pflichtigen Lohnsumme. Nebst den individuellen Sparbeiträgen der Vergleichskassen wurden einheitliche Zusatzbeiträge für Risiko, Verwaltung und AHV-Ersatzrente von 1,6 Prozent als Arbeitgeber- und 1,0 Prozent als Arbeitnehmerbeitrag einge-rechnet.*

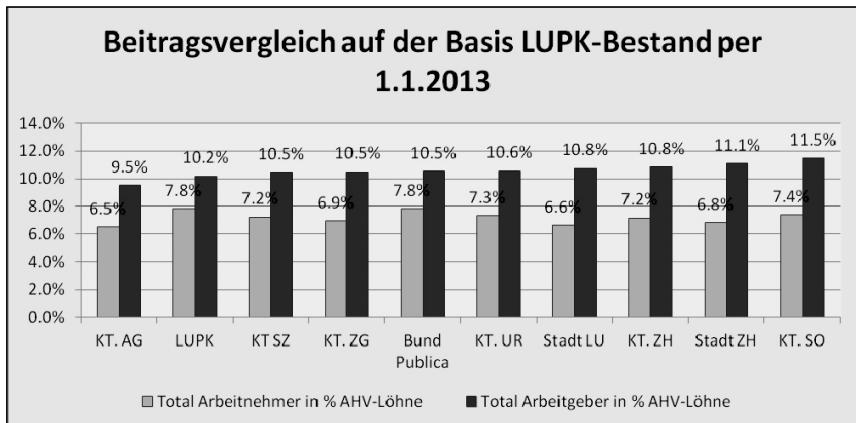


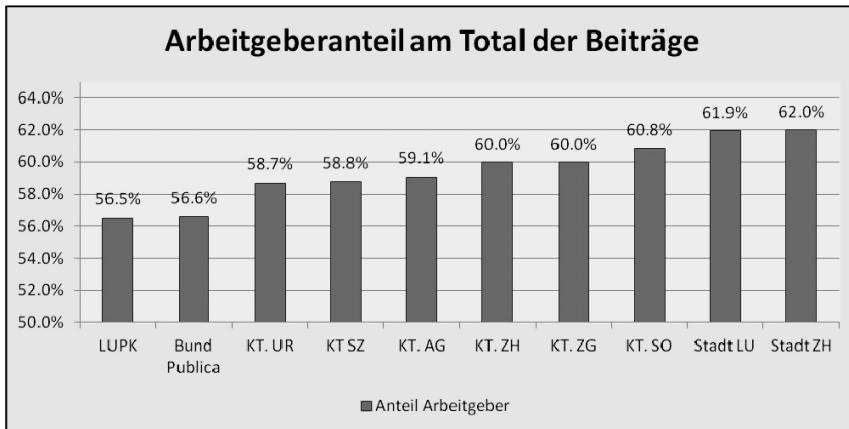
Abb. 2: Beitragsvergleich mit Vorsorgeeinrichtungen anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften

#### *Beitragsverhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer*

Die überwiegende Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer hat sich nicht zum Beitragsverhältnis geäußert und erklärt sich somit einverstanden mit der vorgeschlagenen Unter- beziehungsweise Obergrenze für das Beitragsverhältnis zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Für die FDP sind die Grenzen nachvollziehbar, sie fordert aber Vergleichszahlen von anderen Vorsorgeeinrichtungen. Die Stiftung Brändi schlägt ein Beitragsverhältnis von mindestens 55 und höchstens 62 Prozent zugunsten der Arbeitgeber vor.

*Wir wollen das in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagene Beitragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wonach die Arbeitgeberbeiträge zwischen 55 und 60 Prozent der Gesamtbeiträge ausmachen, unverändert lassen. Das Verhältnis bezieht sich immer auf die Gesamtbeiträge aller Arbeitgeber des ganzen Versichertenbestandes. Das kann bedeuten, dass das Beitragsverhältnis bei den jüngeren Versicherten näher bei einem Beitragsverhältnis von 50 zu 50 Prozent liegt, wogegen dieses bei älteren Versicherten eher zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausfällt. Bei der LUPK zum Beispiel liegt das Beitragsverhältnis bei den Versicherten in den Altersgruppen zwischen 18 und 41 Jahren gemäss § 43 Absatz 1 VoLUPK bei 50 zu 50. Bei den Versicherten in der Altersgruppe von 42 bis 62 Jahren hingegen liegt das Beitragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der LUPK bei 57 zu 43. Der oben erwähnte Beitragsvergleich (vgl. Abb. 2) mit den Vorsorgeeinrichtungen anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften zeigt, dass das Beitragsverhältnis zwischen Arbeitgebern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Vergleich bei der LUPK eher zugunsten der Arbeitgeber ausgestaltet ist.*

*Die nachfolgende Abbildung zeigt auf der Basis des Beitragsvergleichs (Abb. 2) die Höhe der Arbeitgeberbeiträge in Prozenten der Gesamtbeiträge im Vergleich zu Vorsorgeeinrichtungen anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften.*



*Abb. 3: Anteil Arbeitgeberbeiträge am Total der Beiträge bei der LUPK im Vergleich mit anderen Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften*

#### *Sanierungsmassnahmen*

Die Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer haben sich grundsätzlich kommentarlos einverstanden erklärt mit den vorgeschlagenen Sanierungsmassnahmen. Die FDP hält explizit fest, dass eine Flexibilisierung beziehungsweise schnelle Reaktion im Fall von Sanierungsmassnahmen zweckmäßig sei. Dass die Sanierungsmassnahmen paritätisch zu erfolgen hätten, wird als positiv beurteilt. Die FDP erwartet in der Botschaft aber eine Darstellung der Mehrkosten, die sich für den Kanton als Arbeitgeber ergeben könnten.

*Weiterlesen  
Wir lassen die Bestimmungen zu den Sanierungsmassnahmen unverändert. Die allenfalls resultierenden Mehrkosten über alle Arbeitgeber und für den Kanton sind in Kapitel 3 dargestellt.*

#### *Festsetzung versicherte Besoldung und Berücksichtigung Beschäftigungsgrad*

Die SP und der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste fordern, dass die Regelung über die versicherten Besoldung im Personalgesetz zu verankern sei und dies nicht dem Vorstand der LUPK überlassen werden dürfe. Begründet wird der Antrag damit, dass immer mehr Frauen und Männer Teilzeit arbeiten würden. Damit diesen Personen keine Lücken im Vorsorgeversicherungsschutz entstehen und sie sich ein vernünftiges Alterseinkommen sichern könnten, sei es wichtig, dass im Personalgesetz festgeschrieben werde, dass bei der Berechnung der versicherten Besoldung maximal zwei Drittel des bundesrechtlichen Mindestlohnes abgezogen und der Beschäftigungsgrad der Angestellten bei der Festlegung des koordinierten Lohnes mitberücksichtigt werde.

*Wir schlagen vor, in einem neuen § 63b im Personalgesetz den Grundsatz für die Berechnung der versicherten Besoldung festzulegen und zudem eine Bestimmung in das Gesetz aufzunehmen, wonach für den Koordinationsabzug der Beschäftigungsgrad der versicherten Angestellten berücksichtigt werden soll. Mit dieser neuen Bestimmung wollen wir bekräftigen, dass der Kanton Luzern der Teilzeitarbeit einen hohen Stellenwert beimisst und diese auch in der beruflichen Vorsorge entsprechend fördern will. Wir wollen die Höhe des Koordinationsabzugs im Allgemeinen aber nicht im Personalgesetz festschreiben, weil eine solche Regelung zu wenig flexibel wäre und den Vorstand der LUPK zu stark einschränken würde.*

### **2.2.3 Stellungnahmen zur Variante B und deren Würdigung**

Die Grünen sowie die Gemeinden Schenkon und Wauwil haben der Variante B den Vorzug gegeben. Die Argumente dazu finden sich im Kapitel 2.2.2. Weitere Ausführungen zu den mit der Variante B vorgeschlagenen Bestimmungen haben die Befürworterinnen und Befürworter dieser Variante nicht gemacht.

*Aufgrund des äusserst klaren Vernehmlassungsergebnisses haben wir für die Umsetzung der BVG-Bestimmungen im kantonalen Recht Variante A gewählt und ausgearbeitet.*

## **3 Die Gesetzesänderungen im Einzelnen**

Wir werden nachfolgend einerseits die einzelnen Bestimmungen des Änderungsentwurfs ausführlich kommentieren. Andererseits werden wir auch, soweit noch nicht in Kapitel 2.2.2 geschehen, Stellung beziehen zu den Ausführungen der Vernehmlassungsteilnehmerinnen und -teilnehmer sowie zu allfälligen Anpassungen, die wir aufgrund der Vernehmlassung bei diesem Entwurf gegenüber dem Vernehmlassungsentwurf vorgenommen haben.

### **§ 63 Absatz 1**

Gemäss Absatz 1 soll die LUPK unverändert eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und Sitz in Luzern bleiben. Sie ist weiterhin eine selbständige, registrierte Vorsorgeeinrichtung im Sinn des BVG. Der Absatz ist gegenüber der Vernehmlassungsvorlage unverändert.

### **§ 63 Absatz 2**

Es ist vorgesehen, dass die Angestellten des Kantons und seiner rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften sowie die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste der luzernischen Gemeinden sowie die Angestellten angeschlossener

Arbeitgeber wie bisher bei der LUPK versichert sind. Unser Rat soll wie heute schon in besonderen Fällen klar umschriebene Gruppen von Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern können. Zurzeit sind von dieser Ausnahmeregelung die Assistenzärztinnen und -ärzte und die Oberärztinnen und -ärzte sowie die Musikschullehrerinnen und -lehrer betroffen (vgl. Ausführungen in Kap. 2.2.2). Wir hatten die heute geltende Regelung bereits unverändert in die Vernehmlassungsvorlage aufgenommen. Aufgrund der Vernehmlassungen drängen sich keine Anpassungen auf.

### *§ 63 Absatz 3*

Der Vorstand ist das oberste Organ der LUPK und übt die Gesamtleitung über die LUPK aus (Abs. 3a). Diese Bestimmung haben wir unverändert aus der Vernehmlassungsvorlage übernommen.

Neu erlässt der Vorstand der LUPK die reglementarischen Kassenbestimmungen als Vorsorgereglement der Luzerner Pensionskasse (Abs. 3b). Auch diese Bestimmung haben wir unverändert aus der Vernehmlassungsvorlage übernommen.

Heute besteht der Vorstand der LUPK aus 13 Personen, wobei sieben Personen von der Mitgliederversammlung (Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter) und sechs Personen und der Präsident oder die Präsidentin sowie ein Mitglied des Vorstandsausschusses von unserem Rat (Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter) gewählt werden. Der Vorstandsausschuss, dessen Aufgaben der Vorstand umschreibt, besteht aus dem Präsidenten oder der Präsidentin und zwei weiteren Mitgliedern. Damit herrscht heute im Vorstand eine Überparität zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Vorstand der LUPK soll die Funktion der paritätischen Verwaltung gemäss Artikel 51 Absatz 2 BVG ausüben. Folglich soll er paritätisch (d.h. mit einer zahlenmäßig gleichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung) besetzt werden. Unser Rat wählt somit weiterhin die Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter auf Amts dauer, und die Mitgliederversammlung der LUPK wählt die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter ebenfalls für eine Amts dauer (Abs. 3c).

Das Präsidium soll – wie in Artikel 51 Absatz 3 BVG als dispositives Recht vorgesehen – neu abwechslungsweise durch einen Arbeitnehmer- und einen Arbeitgebervertreter oder eine -vertreterin ausgeübt werden. Der Vorstand soll für je eine Amts dauer abwechslungsweise aus der Arbeitgebervertretung und aus der Arbeitnehmervertretung einen Präsidenten oder eine Präsidentin bestimmen (Abs. 3d).

### *§ 63 Absatz 4*

Unser Rat soll die Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter im Vorstand der LUPK instruieren und ihre Tätigkeit im Rahmen eines Reportings überwachen.

### *§ 63a Absatz 1a*

Ihrem Rat soll bei der Festlegung der Arbeitgeberbeiträge weiterhin eine wichtige Rolle zukommen (bisher gemäss § 63 Abs. 4 PG Genehmigung der finanziellen Leistungen der Arbeitgeber). Er soll die Beiträge aber nicht wie bisher genehmigen. Vielmehr soll er die Mindest- und die Höchstbeiträge, die der Vorstand der LUPK bei der Festlegung der Arbeitgeberbeiträge im Vorsorgereglement der Luzerner Pensionskasse einhalten muss, als gesetzlichen Rahmen im Personalgesetz bestimmen (Abs. 1).

Dadurch erhält die LUPK Planungssicherheit und kann die Beiträge und Leistungen optimal aufeinander abstimmen.

Die gesetzlichen Mindest- und Höchstbeiträge können nur dann stabil ausgestaltet werden, wenn die absehbaren Entwicklungen in der Kostenstruktur der LUPK schon bei deren Festlegung berücksichtigt werden. Heute entsprechen die Beiträge aller Arbeitgeber an die LUPK 10,2 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten. Bei einer (möglichen) Ausschöpfung des Risikobeurteilungsgesetzes gemäss § 43 Absatz 2 VoLUPK würde der Beitrag aller Arbeitgeber an die LUPK 10,5 Prozent betragen. Die Versicherten der LUPK werden immer älter. Eine entsprechende Weiterentwicklung der Altersstruktur des Versichertenbestandes um zwei Jahre würde für die Arbeitgeber zu Mehrkosten von rund 0,3 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten führen. Es ist weiter absehbar, dass der Umwandlungssatz in absehbarer Zeit gesenkt werden muss, damit er dem technischen Zinssatz von heute 3 Prozent entspricht. Soll diese Senkung nicht eine Reduktion der zukünftigen Renten nach sich ziehen, führt dies bei einem gleichbleibenden Beitragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu Mehrkosten für die Arbeitgeber von total 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten. Selbstverständlich werden auch die Versicherten entsprechende Mehrkosten zu tragen haben. Unter Berücksichtigung der erwähnten Erhöhungen werden die Beiträge aller Arbeitgeber an die LUPK 11,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten betragen. Der Höchstbetrag soll deshalb – wie bereits in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagen – im Personalgesetz bei 11,5 Prozent festgesetzt werden (Abs. 1a). Im Vergleich dazu beträgt zum Beispiel der Arbeitgeberbeitrag des Bundes gemäss Artikel 32g des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) mindestens 11 und höchstens 13,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten.

### *§ 63a Absatz 1b*

Das Verhältnis der Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (inkl. Finanzierung der AHV-Ersatzrente) liegt zurzeit über alle versicherten Angestellten betrachtet bei 56,5 zu 43,5 Prozent. Im Personalgesetz soll neu ein Beitragsverhältnis über alle versicherten Angestellten von mindestens 55 zu 45 Prozent beziehungsweise von höchstens 60 zu 40 Prozent festgelegt werden. Damit soll dem Vorstand der LUPK mehr Flexibilität eingeräumt werden. Im Durchschnitt aller Vorsorgeeinrichtungen liegt das Beitragsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemäss Pensionskassenstatistik 2011 des Bundesamtes für Statistik über alle Vorsorgeeinrichtungen betrachtet bei 58,5 zu 41,5 Prozent. Berücksichtigt man nur die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen, beträgt das Beitragsverhältnis sogar 60,4 zu 39,6 Prozent. Das vorgeschlagene maximale Beitragsverhältnis in Absatz 1b entspricht somit knapp dem durchschnittlichen Beitragsverhältnis der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen, weshalb wir die Bestimmung aus der Vernehmlassungsvorlage unverändert übernommen haben.

### § 63a Absatz 2

Nach dem sozialpartnerschaftlichen System liegt die Verantwortung für die finanzielle Sicherheit der Vorsorgeeinrichtung nicht (mehr) beim Arbeitgeber, sondern bei der paritätischen Verwaltung und somit im Fall der LUPK beim Vorstand der LUPK. Deshalb sollen dem Vorstand der LUPK im Personalgesetz auch die entsprechenden Instrumente zur Verfügung gestellt werden, die für eine allfällige Sanierung der LUPK gemäss BVG vorgeschrieben sind (vgl. Art. 65d BVG). Ein Sanierungsbeitrag des Arbeitgebers setzt voraus, dass die Sanierungsmassnahmen paritätisch von den Arbeitgebern und von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getragen werden. Die versicherten Angestellten können ihren Sanierungsbeitrag wie bisher auch in Form einer Minderverzinsung erbringen (vgl. Ausführungen in der Botschaft B 131 über die Genehmigung von Änderungen der Verordnung über die Luzerner Pensionskasse vom 1. Oktober 2009, S. 18). Die pensionierten Versicherten können nicht direkt zu Sanierungsbeiträgen verpflichtet werden. Ihr indirekter Beitrag besteht jedoch darin, dass sie während der Zeit der Sanierung vollständig auf den Teuerungsausgleich auf ihren Renten verzichten müssen. Der Vorstand der LUPK soll – neben den ordentlichen Beiträgen – bei einer notwendigen Sanierung Sanierungsbeiträge im Ausmass von maximal sechs Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten (je 3% Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/-nehmer) beschliessen können. Mit einem solchen Beitrag könnte der Deckungsgrad pro Jahr um knapp zwei Prozent verbessert werden. Wir haben die Bestimmung unverändert aus der Vernehmlassungsvorlage übernommen.

Nachfolgend werden die allfälligen Mehrkosten im Fall einer Sanierung für alle Arbeitgeber und für den Arbeitgeber Kanton Luzern dargestellt.

Stichtag 1. Januar 2013; Berechnung für alle Arbeitgeber	in Franken	in % der versicherten Besoldungen
AHV-pflichtige Lohnsumme total	1 548 603 206	
Total versicherte Besoldungen	1 336 914 058	
Sanierungsbeitrag 1% der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller Arbeitgeber für alle versicherten Angestellten	15 486 032	1,16
Sanierungsbeitrag 2% der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller Arbeitgeber für alle versicherten Angestellten	30 972 064	2,32
Sanierungsbeitrag 3% der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller Arbeitgeber für alle versicherten Angestellten	46 458 096	3,48

Abb. 4: Mehrkosten im Fall einer Sanierung für alle Arbeitgeber per Stichtag 1. Januar 2013

Stichtag 1. Januar 2013; Berechnung für den Arbeitgeber Kanton	in Franken	in % der versicherten Besoldungen
AHV-pflichtige Lohnsumme total	528 649 022	
Total versicherte Besoldungen	461 754 110	
Sanierungsbeitrag 1% der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller Arbeitgeber für alle versicherten Angestellten	5 286 490	1,14
Sanierungsbeitrag 2% der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller Arbeitgeber für alle versicherten Angestellten	10 572 980	2,29
Sanierungsbeitrag 3% der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller Arbeitgeber für alle versicherten Angestellten	15 859 471	3,43

*Abb. 5: Mehrkosten im Fall einer Sanierung für den Arbeitgeber Kanton Luzern per Stichtag 1. Januar 2013*

Die maximalen Sanierungsbeiträge von 6 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme (je 3 Prozent für alle Arbeitgeber und für alle versicherten Angestellten) würden somit einem Betrag von rund 93 Millionen Franken oder einer Erhöhung des Deckungsgrades der LUPK von knapp 2 Prozent pro Jahr entsprechen.

### § 63b

Wir schlagen vor, in einem neuen § 63b im Personalgesetz den Grundsatz für die Berechnung der versicherten Besoldung festzulegen (Abs. 1) und zudem eine Bestimmung in das Gesetz aufzunehmen, wonach für den Koordinationsabzug der Beschäftigungsgrad der versicherten Angestellten berücksichtigt wird (Abs. 2). Mit dieser neuen Bestimmung wollen wir bekräftigen, dass der Kanton Luzern der Teilzeitarbeit einen hohen Stellenwert beimisst und diese deshalb auch in der beruflichen Vorsorge fördern will. Wir wollen die Höhe des Koordinationsabzuges im Allgemeinen aber nicht im Personalgesetz festschreiben, weil eine solche Regelung zu wenig flexibel wäre und den Vorstand der LUPK zu stark einschränken würde.

### § 81a Absatz 1

Die §§ 65–67 und 70–72c VoLUPK enthalten Bestimmungen über wohlerworbene Rechte von Versicherten der LUPK, die entstanden sind, weil diese Versicherten der LUPK schon vor der Gründung der LUPK bei der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern oder bei der Kantonalen Pensionskasse Luzern versichert waren oder weil für sie im Zusammenhang mit Änderungen der VoLUPK seit dem 1. Januar 2000 spezielle Regelungen getroffen wurden. Diese Regelungen sind im Vorsorgereglement der LUPK zwingend weiterzuführen, solange Versicherte der LUPK aus diesen Bestimmungen Ansprüche ableiten können.

### **§ 81a Absatz 2**

Bis zum Ablauf der laufenden Amtszeit am 30. Juni 2015 sollen aus organisatorischen Gründen einerseits die amtierende Präsidentin (Arbeitgebervertreterin) und andererseits die von der Mitgliederversammlung gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter sowie die vom Regierungsrat gewählten Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter im Amt bleiben. Erst anschliessend sollen die Bestimmungen von § 63 Absatz 3c und d Entwurf in Kraft treten und damit das Präsidium abwechselungsweise an einen Arbeitnehmervertreter und eine Arbeitnehmervertreterin übergehen.

## **4 Auswirkungen**

### **4.1 Auswirkungen auf den Kantonsrat**

Bis anhin konnte Ihr Rat die von unserem Rat festgesetzten finanziellen Leistungen der Arbeitgeber nur genehmigen. In Zukunft erhält Ihr Rat mehr Kompetenzen, indem er neu im Personalgesetz selber die Eckwerte, das heisst die Mindest- und die Höchstbeträge zur Finanzierung der LUPK, bestimmen kann. Zudem kann Ihr Rat mittels parlamentarischer Vorstösse innerhalb des vom BVG vorgegebenen Rahmens jederzeit eine Änderung des Personalgesetzes verlangen und damit eine neue Aufgabenteilung anordnen.

### **4.2 Auswirkungen auf den Regierungsrat**

Unser Rat verliert mit der vorliegenden Änderung des Personalgesetzes seine Rechtssetzungsbefugnis in der beruflichen Vorsorge. Er erlässt in Zukunft keine berufsvorsorgerechtlichen Bestimmungen mehr und tritt nicht mehr als hoheitliches Gemeinwesen, sondern als Arbeitgeber auf. Als solcher nimmt er seine Steuerungsfunktion mit der Wahl der Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter in den Vorstand der LUPK sowie durch die Instruktion dieser Personen wahr.

### **4.3 Auswirkungen auf die Arbeitgeber**

Heute führt der Arbeitgeber Kanton die LUPK mit den Instrumenten eines hoheitlichen Gemeinwesens. Die Bestimmungen zur LUPK sind einseitig im Personalgesetz und in der VoLUPK geregelt, welche für den Kanton als auch für die angeschlossenen Arbeitgeber gelten. In Zukunft beschränkt sich der Kanton als Arbeitgeber auf den Erlass der grundlegenden Normen im Personalgesetz. Im Übrigen überlässt er die

Regelung seiner Vorsorgeeinrichtung dem Vorstand der LUPK und zieht sich auf seine Funktion als Arbeitgeber zurück. Als solcher wird sich der Kanton über die von unserem Rat gewählten und instruierten Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter im Vorstand der LUPK einbringen können.

#### **4.4 Auswirkungen auf die LUPK**

Die LUPK wird mehr Selbstbestimmungsrechte und mehr Verantwortung erhalten. Sie wird künftig nicht mehr einseitig und hoheitlich durch den Kanton geführt, sondern im Wesentlichen durch den paritätisch zusammengesetzten Vorstand der LUPK. Dadurch nähert sich ihre Organisation dem vom BVG vorgesehenen sozialpartnerschaftlichen System an, wie es die privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen bereits heute kennen.

#### **4.5 Auswirkungen auf den Vorstand der LUPK**

Der Vorstand der LUPK erfährt mit dieser Vorlage einen grundlegenden Funktions- und Bedeutungswandel. Neu besitzt er neben den ausführenden auch normative Kompetenzen, indem er das Vorsorgereglement der Luzerner Pensionskasse erlässt. Er hat sich dabei lediglich an die von Ihrem Rat im Gesetz vorgegebenen finanziellen Eckwerte zu halten. Im Übrigen ist er frei, die Leistungen der LUPK den jeweiligen finanziellen Möglichkeiten anzupassen. Damit wird der Vorstand der LUPK neu über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, um die Gesamtverantwortung für die Leistung der Vorsorgeeinrichtung des Kantons zu übernehmen.

#### **4.6 Auswirkungen auf die Versicherten**

Für die Versicherten der LUPK soll sich in Bezug auf die Beiträge, die Versicherungsleistungen und die Organisation (mit Ausnahme der Zusammensetzung des Vorstandes der LUPK) materiell nichts ändern. Die wesentlichen Entscheidungen werden in Zukunft nicht mehr einseitig durch den Kanton getroffen, sondern neu durch den paritätisch zusammengesetzten Vorstand der LUPK. Die Versicherten der LUPK werden deshalb als Kollektiv einen grösseren Einfluss auf ihre LUPK nehmen können.

## 5 Aufhebung der VoLUPK

Neu soll der Vorstand der LUPK die reglementarischen Kassenbestimmungen in einem Vorsorgereglement erlassen. Dazu sollen die Bestimmungen der VoLUPK – mit wenigen Ausnahmen – unverändert in ein neues Vorsorgereglement der Luzerner Pensionskasse übergeführt werden. Mit Inkrafttreten der Änderungen des Personalgesetzes per 1. Januar 2014 soll die VoLUPK deshalb – mit Ausnahme der §§ 68 und 69 – aufgehoben werden. Die §§ 68 und 69 VoLUPK sollen bestehen bleiben, da sie weder das Verhältnis der Arbeitgeber noch jenes der Versicherten zur LUPK als Vorsorgeeinrichtung des Kantons betreffen, sondern das Verhältnis zwischen den zum Zeitpunkt der Fusion der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern (LPK) und der Kantonalen Pensionskasse Luzern (KPK) der LUPK angeschlossenen Arbeitgebern und dem Kanton Luzern. Solange von Seiten Kanton aus der Fusion und der damit gemäss § 68 VoLUPK per 31. Dezember 1999 übernommenen Verpflichtung (Aufzahlungsschuld) noch Ansprüche gegenüber angeschlossenen Arbeitgebern bestehen, sollen die §§ 68 und 69, welche dieses Verhältnis regeln, weiterhin bestehen bleiben. Die §§ 65 bis 67 und 70 bis 72c VoLUPK sollen zwingend in das Vorsorgereglement der LUPK übernommen werden, solange es noch Versicherte gibt, die aus diesen Bestimmungen Ansprüche ableiten können (vgl. Kap. 3, Erläuterungen zu § 81a Abs. 1).

## 6 Würdigung

Die Kantonale Pensionskasse Luzern und die Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern führten bereits per 1. Januar 1990 als erste öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen der Schweiz anstelle des Leistungsprimates das Beitragsprinzip ein. Per 1. Januar 2000 wurde die LUPK, die aus der Fusion der Kantonalen Pensionskasse Luzern und der Lehrerpensionskasse des Kantons Luzern hervorging, voll ausfinanziert, und gleichzeitig wurde die Staatsgarantie aufgehoben. Bereits diese Entscheide des Kantons Luzern waren im Bereich der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen wegweisend gewesen. Nun soll die Verselbständigung der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen nach dem Willen des Bundesgesetzgebers weiter ausgebaut werden. Unser Rat will auch mit dieser Vorlage einen Schritt in die Zukunft machen, weshalb er der LUPK – analog den privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen – eine möglichst grosse organisatorische, rechtliche und finanzielle Selbständigkeit geben will. Die Änderungen im Personalgesetz stellen eine moderne, transparente Lösung dar, die dem Willen des Bundesgesetzgebers entspricht. Alle reglementarischen Bestimmungen sollen in einem einzigen Erlass, dem Vorsorgereglement der Luzerner Pensionskasse, geregelt werden. Das ist benutzerfreundlich und gewährleistet Rechtssicherheit. Die LUPK soll in Zukunft für ihre finanzielle Sicherheit selbst verantwortlich sein und dabei die grösstmögliche Kontinuität der Leistungen anstreben. Die reglementarischen Bestimmungen können künftig, solange die im Personalgesetz von Ihrem Rat festgelegten Rahmenbedingungen eingehalten werden, schnell und flexibel an veränderte

Verhältnisse angepasst werden. Der Vorstand der LUPK kann so wirkungsvoll und effizient handeln und die ihm vom BVG zugewiesene Verantwortung vollenfänglich übernehmen. Diese Selbständigkeit soll von der LUPK aber innerhalb eines vom Arbeitgeber Kanton klar definierten Rahmens wahrgenommen werden. Unser Rat ist überzeugt, dass dieses wichtige Ziel mit der Neuausrichtung der LUPK erreicht werden kann.

## **7 Terminplan und weiteres Vorgehen**

Wir haben die Beratung der vorliegenden Botschaft in Ihrem Rat im 2. und 3. Quartal 2013 geplant. Die Änderungen des Personalgesetzes könnten somit gemäss den Vorgaben des Bundesrates auf den 1. Januar 2014 in Kraft treten. Auf den gleichen Zeitpunkt hin soll der Vorstand der LUPK das neue Vorsorgereglement der Luzerner Pensionskasse erlassen.

## **8 Antrag**

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, wir beantragen Ihnen, dem Entwurf einer Änderung des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) betreffend die Luzerner Pensionskasse zuzustimmen.

Luzern, 26. März 2013

Im Namen des Regierungsrates  
Der Präsident: Guido Graf  
Der Staatsschreiber: Lukas Gresch-Brunner

Nr. 51

**Gesetz  
über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis  
(Personalgesetz)**

Änderung vom

*Der Kantonsrat des Kantons Luzern,  
nach Einsicht in die Botschaft des Regierungsrates vom 26. März 2013,  
beschliesst:*

**I.**

Das Personalgesetz vom 26. Juni 2001 wird wie folgt geändert:

**§ 63 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge**

<sup>1</sup> Die Luzerner Pensionskasse ist

- a. eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und mit Sitz in Luzern,
- b. eine selbständige, registrierte Vorsorgeeinrichtung im Sinn des Bundesgesetzes über die berufliche Alter-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

<sup>2</sup> Die Luzerner Pensionskasse versichert die Angestellten des Kantons und seiner rechtsfähigen Anstalten und Körperschaften sowie die Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste der luzernischen Gemeinden im Sinn der beruflichen Vorsorge gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. Es gelten folgende Abweichungen:

- a. Der Regierungsrat kann in besonderen Fällen klar umschriebene Gruppen von Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern.
- b. Der Vorstand kann Arbeitgeber, die öffentliche Aufgaben erfüllen, durch Anschlussvertrag der Kasse anschliessen und dadurch deren Personal bei der Kasse versichern.

<sup>3</sup> Der Vorstand

- a. ist das oberste Organ der Kasse und übt die Gesamtleitung aus,
- b. erlässt die reglementarischen Kassenbestimmungen,
- c. besteht aus zwölf Mitgliedern, von denen sechs als Arbeitnehmervertretung von der Mitgliederversammlung und sechs als Arbeitgebervertretung durch den Regierungsrat für je eine Amts dauer gewählt werden,
- d. bestimmt das Präsidium für je eine Amts dauer abwechselungsweise aus der Arbeitgeber- und aus der Arbeitnehmervertretung.

<sup>4</sup> Der Regierungsrat instruiert die Arbeitgebervertretung.

**§ 63a Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der beruflichen Vorsorge (neu)**

<sup>1</sup> Die über alle Arbeitgeber berechneten Arbeitgeberbeiträge (ohne Sanierungsbeiträge) im Basisplan entsprechen

- a. höchstens 11,5 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten,
- b. mindestens 55 und höchstens 60 Prozent der Gesamtbeiträge.

<sup>2</sup> Im Fall einer Unterdeckung der Kasse können zusätzlich zu den Arbeitgeberbeiträgen gemäss Absatz 1 Sanierungsbeiträge erhoben werden. Diese dürfen 3 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme aller versicherten Angestellten nicht übersteigen, und die versicherten Angestellten haben jeweils im gleichen Umfang Sanierungsmassnahmen zu tragen.

**§ 63b Versicherte Besoldung (neu)**

<sup>1</sup> Die versicherte Besoldung entspricht dem anrechenbaren Jahresverdienst vermindert um den Koordinationsabzug.

<sup>2</sup> Der Koordinationsabzug erfolgt unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der versicherten Angestellten.

**§ 81a Übergangsbestimmung der Änderung vom .....**

<sup>1</sup> Die §§ 65 bis 67 und 70 bis 72c der Verordnung über die Luzerner Pensionskasse vom 11. Mai 1999 sind in den reglementarischen Kassenbestimmungen der Luzerner Pensionskasse solange unverändert weiterzuführen, wie Versicherte der Luzerner Pensionskasse noch Ansprüche daraus ableiten können.

<sup>2</sup> Die bei Inkrafttreten der Änderung von § 63 Absatz 3c amtierenden Mitglieder des Vorstandes der Luzerner Pensionskasse sowie die bei Inkrafttreten der Änderung von § 63 Absatz 3d amtierende Präsidentin können ihre Funktionen bis zum Ablauf ihrer Amts dauer am 30. Juni 2015 ausüben.

**II.**

Die Änderung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Sie unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern,

Im Namen des Kantonsrates  
Der Präsident:  
Der Staatsschreiber:

# **Übersicht über die Kosten der Arbeitgeber im Verhältnis zur AHV-pflichtigen Lohnsumme**

**Stichtag 1. Januar 2013**

## **A. Berechnung für alle Arbeitgeber**

Durchschnittsalter aller aktiven Versicherten bei allen Arbeitgebern total  
= 43,7 Jahre

	in Franken	ca. in % der AHV-pflichtigen Lohnsumme
AHV-pflichtige Lohnsumme total	1 548 603 206	
Total Arbeitgeberbeiträge aktuell	158 264 268	10,2%
Mehrkosten bei Ausschöpfung des Risikobeurtrages von 0,4%	5 347 656	0,3%
Mehrkosten bei Alterung von 2 Jahren	4 385 404	0,3%
Mehrkosten durch Kompensation Senkung technischer Zinssatz	9 751 406	0,7%
<i>Total Arbeitgeberbeiträge mit Entwicklung</i>	<i>177 748 734</i>	<i>11,5%</i>

## **B. Berechnung für den Arbeitgeber Kanton**

Durchschnittsalter aller aktiven Versicherten beim Arbeitgeber Kanton total  
= 45,4 Jahre

	in Franken	ca. in % der AHV-pflichtigen Lohnsumme
AHV-pflichtige Lohnsumme total	528 649 022	
Total Arbeitgeberbeiträge aktuell	56 490 048	10,7%
Mehrkosten bei Ausschöpfung des Risikobeurtrages von 0,4%	1 847 016	0,3%
Mehrkosten bei Alterung von 2 Jahren	1 325 407	0,3%
Mehrkosten durch Kompensation Senkung technischer Zinssatz	3 502 145	0,7%
<i>Total Arbeitgeberbeiträge mit Entwicklung</i>	<i>63 164 616</i>	<i>12,0%</i>