



Vorlage an den Landrat

vom 16. September 2003

betreffend Totalrevision der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Leistungsprimat oder Beitragsprimat	4
2.1 Die Grundzüge der beiden Systeme	4
2.2 Vergleich der Systeme	4
2.2.1 Kosten-/Leistungsverhältnis	4
2.2.2 Leistungs- und Kostenrisiko	5
2.3 Wahl des Primats	5
2.3.1 Modernes Leistungsprimat	5
2.3.2 Intelligentes Beitragsprimat	6
2.4 Entscheide der Kommission für Statutenrevision und des Verwaltungsrates	6
2.5. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens	6
3. Weitere Revisionsthemen	6
3.1 Rechtsform der BLPK (§ 1 Absatz 1)	6
3.2 Abweichende Vorsorgepläne (§ 4)	7
3.3 Angeschlossene Arbeitgebende (§§ 2 und 15 bis 21)	7
3.4 Massgebliche Verdienste (§ 22 Absatz 1 und § 55 Absatz 3)	7
3.5 Staffelung (§ 26, § 27 und § 55 Absatz 2)	8
3.5.1 Beitragsstaffelung (§ 26, § 27 und § 55 Absatz 2)	8
3.5.2 Staffelung der Nachzahlungen bei Lohnerhöhung (§ 26 und § 27)	10
3.6 Koordination Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (§ 27 Absatz 6)	10
3.7 Verwendung freier Mittel (§ 28)	10
3.8 Verwaltungskosten (§ 29)	11
3.9 Überbrückungsrenten (§ 37)	11
3.10 Kapitaloption (§ 38)	11
3.11 Lebenspartnerrente (§ 39)	11
3.12 Aufgaben des Verwaltungsrates (§ 51)	12
3.13 Kontrollorgane (§ 53 Absatz 1)	12
3.14 Besitzstand und Übergangsregelung (§ 54 und § 55)	12

4. Finanzielle Lage der BLPK und finanzielle Auswirkungen der Statutenrevision	13
4.1 Allgemein	13
4.2 Informatik-Schnittstellen	14
5. Ergebnis des ersten Vernehmlassungsverfahrens.....	15
5.1 Allgemeines	15
5.2 Rentenanpassungen	15
5.3 Verzicht auf zusätzlichen Leistungsausbau.....	16
5.4 Kompetenzen und Aufgabenteilung von Verwaltungsrat und Abgeordnetenversammlung	16
6. Ergebnis des zweiten Vernehmlassungsverfahrens.....	16
6.1. Rentenanpassungen	17
6.2. Abweichende Vorsorgepläne.....	17
6.3. Verschiedenes	17
7. Anträge	18

Beilagen:

- 1: Landratsbeschluss Dekret (Entwurf)
- 2: Synoptische Darstellung
 - 2.1. Inhaltsverzeichnis
 - 2.2. Synopse Statuten und Dekret
 - 2.3. Erläuterungen zur Synopse
- 3: Tabellen A, B und C
- 4: Finanzielle Auswirkungen der Übergangsregelung:
 - 4.1. Solidaritätsausgleich beim Übergang auf altersabhängig gestaffelte Beitragssätze
 - 4.2. Auswirkungen der neuen Beitragssätze auf die Kosten pro Arbeitgeber
- 5: BSV Mitteilungen über die berufliche Vorsorge Nr. 54
- 6: Glossar
- 7: Übersicht über die Rechnung der BLPK per 31.12.2002
- 8: Grafiken 1 bis 3

1. Einleitung

Mit der dem Landrat überwiesenen Vorlage zum dritten Teil der Revision der Statuten der Basel-landschaftlichen Pensionskasse (BLPK) wird der vor rund sechs Jahren von den Kassenorganen begonnene Modernisierungsprozesses vorläufig abgeschlossen. Die beiden ersten Revisionsteile (Landratsvorlagen 1997/245 und 1999/194), die am 1. April 1998 und 1. Januar 2000 in Kraft getreten sind, haben prioritär an den Themen Namensänderung und Zusammensetzung des Verwaltungsrates, wie auch an der Gleichsetzung des ordentlichen Rentenalters für Mann und Frau und den Modalitäten und der Finanzierung der vorzeitigen Pensionierung betroffen.

Hauptthemen des dritten Revisionsteiles sind:

1. Staatsgarantie;
2. Rechtsform der BLPK;
3. Klärung der Primatfrage (Leistungs- oder Beitragsprimat);
4. Anschlussverträge und abweichende Vorsorgepläne;
5. risikogerechte Staffelung von Beiträgen und Nachfinanzierungen;
6. Einführung der Lebenspartnerrente;
7. verbindliche Regelungen über die Verwendung freier Mittel bzw. über den Umgang mit der Unterdeckung;
8. Festschreibung von Bilanzierung und Rechnungslegung.

Dieser dritte Revisionsteil ist in zwei verschiedene Vorlagen unterteilt. Während die Staatsgarantie aus rechtsstaatlichen Gründen auf Gesetzesstufe verankert werden muss, können die restlichen Hauptthemen der Revision (oben Ziffern 2 bis 8) dem Landrat in der Form eines Dekrets zur Beschlussfassung unterbreitet werden.

Die noch laufende erste Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) hat - soweit dies aufgrund der bisher bekannt gewordenen Revisionsvorschläge möglich war - Eingang in die Statutenrevision gefunden.

Vor allem die risikogerechtere Staffelung der Beiträge und der Einkäufe bei Erhöhung des Beitragsverdienstes, die Möglichkeit der Anwendung von abweichenden Vorsorgeplänen, die Wahlmöglichkeit zum teilweisen Kapitalbezug an Stelle der Rente und die Einführung der Lebenspartnerrente sind tief gehende Neuerungen. Teile der Revision von rein redaktioneller Art oder geringer Bedeutung sind in den Erläuterungen zur synoptischen Darstellung (Beilage 2) übersichtlich dargestellt.

Die Bestimmungen über die BLPK werden neu – mit Ausnahme des Garantie-Artikels - in der Form eines Dekrets erlassen. Die Bestimmungen der „Verordnung über die Organisation der Beamtenversicherungskasse des Kantons Basel-Landschaft“ vom 29. November 1994 (SGS 834.23) werden vollständig in das Dekret übernommen.

Leider können im Rahmen dieser Revision noch nicht alle geplanten Änderungen eingeführt werden. So musste insbesondere die Umstellung der Regelung bezüglich Anpassung der Renten an die Teuerung (kurz: Renten Anpassung) aus Finanzierungsgründen auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden (siehe unten Ziffer 5.2.).

2. Leistungsprimat oder Beitragsprimat

Die Frage nach der Form des Primates wurde vertieft geprüft und abgewogen. Aufgrund der strategischen Bedeutung dieser Frage wird der Sachverhalt umfassend dargestellt:¹

2.1 Die Grundzüge der beiden Systeme

Beim **Leistungsprimat** werden Leistungen in Abhängigkeit vom Beitragsverdienst definiert. Die Beiträge (d.h. die ordentlichen Beiträge, Nachzahlungen, Einkäufe, etc.) haben sich nach dem Finanzierungsbedarf der zugesicherten Leistung zu richten. Mit anderen Worten: Die Pensionskasse garantiert genau definierte Leistungen. Sie muss besorgt sein, dass die eingehenden Beiträge für diese Leistungen ausreichend sind. Im Gegensatz dazu werden beim System **Beitragsprimat** die Beiträge in Abhängigkeit vom versicherten Verdienst definiert. Die versicherten Leistungen richten sich nach den bezahlten Beiträgen. Mit anderen Worten: Die Leistung der Pensionskasse berechnet sich nach dem vorhandenen Guthaben eines einzelnen Versicherten.

2.2 Vergleich der Systeme

2.2.1 Kosten-/Leistungsverhältnis

Abbildung 1 zeigt in tabellarischer Form, wie sich Beiträge und Leistungen unter verschiedenen Annahmen entwickeln. Gleichwertigkeit zwischen Leistungsprimat und Beitragsprimat besteht, wenn den Systemen eine Lohnentwicklung von vier Prozent zu Grunde gelegt wird. Eine Lohnerhöhungsrate von vier Prozent mag hoch erscheinen, ist aber in der langfristigen Annahme vertretbar und zudem in Modellrechnungen für die berufliche Vorsorge üblich.

Fällt die Lohnentwicklung geringer aus, so hat die Kasse beim Beitragsprimat höhere Leistungen auszurichten, wenn der Beitragssatz unverändert bleibt. Beim Leistungsprimat ist in diesem Fall zur Aufrechterhaltung des Rentensatzes von 60% ein tieferer Beitrag seitens Arbeitgebender und Arbeitnehmender notwendig; bei höherer Lohnentwicklung ist die Situation genau umgekehrt.

Die Modellrechnung kommt zum Resultat, dass unter der angenommenen Lohnentwicklung und bei der geforderten Beibehaltung statutarisch festgeschriebener Leistungen in beiden Primaten gleich hohe Sparbeiträge benötigt werden. Diese Aussage bestätigt bereits früher gemachte Bewertungen, wonach bei Beibehaltung des derzeitigen Leistungskataloges sowohl im Leistungsprimat wie auch im Beitragsprimat die gleichen Beiträge gefordert werden müssen.

¹ Der ausführliche Bericht der Experten Dr. C. Chuard und Dr. E. Rätzer: BLPK, Leistungsprimat oder Beitragsprimat, Ein Vergleich der Systeme, Bern, Juni 2000, kann bei Heinz Hinninger, BLPK, Arisdorferstrasse 2, 4410 Liebstal, Tel. 927 93 33, E-Mail: h.hinninger@blpk.ch, bestellt werden.

Abbildung 1

Entwicklung Beitragsverdienst in %	BEITRAGSPRIMAT		LEISTUNGSPRIMAT	
	Verzinsung Sparguthaben 4 %		Technischer Zins 4 %	
	Sparbeitrag in %	Altersrente in %	Sparbeitrag in %	Altersrente in %
1	22.18	110.41	12.05	60.00
2	22.18	88.86	14.98	60.00
3	22.18	72.52	18.35	60.00
4	22.18	60.00	22.18	60.00
5	22.18	50.32	26.45	60.00
6	22.18	42.75	31.13	60.00

Erläuterung zu Abb. 1: Diese Modellrechnung soll die Unterschiede zwischen den Primaten bei unterschiedlicher Lohnentwicklung darstellen. Die verwendeten Sparbeiträge beinhalten sinnvollerweise keine Risikobeiträge. Berücksichtigt ist jedoch der versicherungstechnisch notwendige Einkauf für die Lohnerhöhungen.

2.2.2 Leistungs- und Kostenrisiko

Das Ziel der beruflichen Vorsorge ist die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung². Dieses Leistungsziel wird also nicht in Form eines festen Geldbetrages, sondern in Relation zum Lebensstandard und damit lohnabhängig definiert. Beim **Leistungsprimat** wird dieses Ziel direkt angegangen, indem die Renten in Prozenten des massgeblichen Verdienstes bestimmt werden, das heisst, das Leistungsniveau folgt der Lohnentwicklung. Im System **Beitragsprimat** ist dieser Zusammenhang nicht gegeben, weil der Verdienst der einzelnen Versicherten und die Verzinsung ihrer Sparguthaben nie genau den Modellannahmen folgen kann. Die Vorsorgeleistung kann ohne weiteres höher oder tiefer als das Leistungsziel ausfallen, je nach Entwicklung des Verdienstes. **Das Risiko der Erhaltung des Leistungszieles trägt somit im Leistungsprimat die Vorsorgeeinrichtung, während im Beitragsprimat das Risiko auf die Versicherten übertragen wird.**

Die Kehrseite des Leistungsprimates ist die Variabilität der Kosten (welche eine Folge der Erhaltung des Leistungszieles ist): Bei jeder Erhöhung des Beitragsverdienstes ist das Deckungskapital auf das neue Leistungsziel nachzufinanzieren. Mit anderen Worten: Erhöhen sich die Ansprüche der Versicherten muss die Pensionskasse zusätzliche Rückstellungen bilden. Demgegenüber bewegt sich im Beitragsprimat die Beitragssumme weitgehend proportional zur Lohnsumme. Mit anderen Worten: Die Ansprüche der Versicherten erhöhen sich praktisch in gleichem Masse wie das Kapital der Pensionskasse.

2.3 Wahl des Primats

2.3.1 Modernes Leistungsprimat

Wer das Leistungsprimat wegen der gewichtigen Vorteile - gemeint ist insbesondere die automatische Anpassung der Leistungen an die Lohnentwicklung sowie die Transparenz der Leistungen - beibehalten will, kann die bestehenden Nachteile (Nachfinanzierungsbedarf aufgrund der Variabilität

² Art. 113 Abs. 2 lit. a Bundesverfassung: „Die berufliche Vorsorge ermöglicht zusammen mit der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise.“

der Kosten) durch geeignete Gestaltung des Finanzierungsplanes weitgehend vermeiden. Im Vordergrund stehen dazu gestaffelte Beitragssätze (siehe unten Ziffer 3.5.1.) und die individuelle Kontoführung (welche bei der BLPK schon umgesetzt ist).

2.3.2 Intelligentes Beitragsprimat

Das Problem des Beitragsprimates ist das Leistungsrisiko, was heisst, der Versicherte weiss erst bei der Pensionierung, wie weit das Ruhestandseinkommen das bisherige Lohneinkommen zu ersetzen vermag. Um diesen Nachteil auszugleichen, wird sich ein intelligentes Beitragsprimat ebenfalls ein Leistungsziel vorgeben und mit geeigneten Massnahmen versuchen, diesem Ziel möglichst nahe zu kommen. Dazu gehören ebenfalls gestaffelte Beitragssätze, aber auch Nachzahlungen bei Erhöhung des Beitragsverdienstes, Verzinsung und eventuell Ausgleichszahlungen bei Rentenbeginn.

2.4 Entscheide der Kommission für Statutenrevision und des Verwaltungsrates

Am 13. Juli 2000 hat die BLPK-Kommission „Statutenrevision“ den in Fussnote 1 erwähnten Bericht in Anwesenheit der Experten Dr. Claude Chuard und Dr. Ernst Rätzer diskutiert und sich zum weiteren Vorgehen beraten lassen. Der Verwaltungsrat der BLPK hat sich am 9. August 2000 mit der Primatfrage befasst. Da sich das Leistungsprimat sehr bewährt hat, das Risiko nicht auf die Versicherten überwältzt werden soll und keine gewichtigen Gründe für einen Wechsel sichtbar gemacht werden konnten, haben die Mitglieder der Kommission und des Verwaltungsrates jeweils einstimmig den Beschluss gefasst, dem bestehenden System den Vorzug zu geben.

Mit RRB Nr. 1821 vom 12. September 2000 hat der Regierungsrat den vom Verwaltungsrat gefällten Grundsatzentscheid gutgeheissen. Die Personalkommission des Landrats hat sich in ihrer Sitzung vom 31. Oktober 2000 ebenfalls für die Beibehaltung des Leistungsprimats ausgesprochen.

2.5. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

In der Vernehmlassung ist die Beibehaltung des Leistungsprimats sehr gut aufgenommen worden. Lediglich die Handelskammer beider Basel (HKBB) und die Gemeinde Schönenbuch haben sich für einen Wechsel zum Beitragsprimat ausgesprochen.

3. Weitere Revisionsthemen

3.1 Rechtsform der BLPK (§ 1 Absatz 1)

Die Kommission für Statutenrevision setzte sich eingehend mit der Rechtsform der Pensionskasse auseinander. Sie beurteilte schliesslich den heutigen Status – rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts - als bewährt und flexibel genug, um sowohl die anstehenden wie auch die künftigen Herausforderungen bewältigen zu können.

Insbesondere die Attraktivität und Flexibilität der BLPK sollen aber durch zahlreiche Änderungen gesteigert werden. So wird beispielsweise vorgeschlagen, den maximal versicherbaren Beitragsverdienst wesentlich zu erhöhen (siehe Ziffer 3.4.), was zu einer erheblichen Attraktivitätssteigerung der BLPK für Versicherte in den oberen Lohnsegmenten führen wird; dieselbe Tendenz verfolgt der Vorschlag des Bundesrats im Rahmen der 1. BVG-Revision. Zudem soll die Nutzung abweichender Vorsorgepläne angeboten werden (siehe Ziffer 3.2.), was der BLPK ermöglicht, auf individuelle Kundenwünsche einzutreten. Mit diesen Vorschlägen wird den wesentlichen Anliegen der am 20. April 2000 eingereichten nichtformulierten Gemeindeinitiative betreffend „Änderung der Rechtsform bzw. Verselbständigung der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK)“ – so weit dies unter

Berücksichtigung der heutigen Situation möglich ist - Rechnung getragen, so dass der Regierungsrat die Abschreibung der Gemeindeinitiative beantragt. Eine weitergehende Verselbständigung soll erst geprüft werden, wenn ein stabiler Deckungsgrad von netto 100% , d.h. mit zusätzlich ausgewiesenen Schwankungsreserven, besteht.

Mit folgenden Reformpunkten wird die Flexibilität der BLPK verbessert:

- abweichende Vorsorgepläne (Ziffer 3.2.)
- risikogerechtere Beitragsstaffelung (Ziffer 3.5.),
- Neuregelung der Kompetenz zur Festlegung der Verwaltungskosten (Ziffer 3.8.),
- Verbesserung des Anspruchs auf Überbrückungsrenten (Ziffer 3.9.),
- Wahlmöglichkeit zwischen teilweisem Renten- und Kapitalbezug (siehe Ziffer 3.10.),
- Einführung der Lebenspartnerrente (Ziffer 3.12.)

3.2 Abweichende Vorsorgepläne (§ 4)

Der BLPK angeschlossene Arbeitgebende sollen in Zukunft die Möglichkeit haben, abweichende Vorsorgepläne zu wählen. Die BLPK könnte zum Beispiel Produkte im Beitragsprimat oder eine Kombination von Leistungs- und Beitragsprimat oder ähnliches entwickeln.

Die Definition neuer Vorsorgepläne wird unter Berücksichtigung der Kundenwünsche in engster Zusammenarbeit mit Versicherungsexperten entwickelt. Der Verwaltungsrat soll die Kompetenz haben, die dazu gehörenden Reglemente zu erlassen (§ 4 Absatz 1). Die vorgeschlagene Aufgabenteilung zwischen Versicherungsexperten und Verwaltungsrat gewährleistet eine effiziente, insbesondere auch dem Sicherheitsbedürfnis einer Pensionskasse entsprechende Entwicklung von bedarfsorientierten Vorsorgeplänen. Das Sicherheitsbedürfnis wird durch die fachmännische Begleitung der Versicherungsexperten gewährleistet. Sie übernehmen im versicherungstechnischen Bereich auch eine Aufsichtsfunktion. Im Extremfall haben sie das Recht und die Pflicht, finanziell riskante Vorsorgepläne abzulehnen bzw. der Aufsichtsbehörde zu melden.

Grundsätzliche Kritik zu den neuen Vorsorgeplänen haben geäußert: die Sozialdemokratische Partei Baselland (SP), die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (AGBLPV), der Gewerkschaftsbund Baselland (GBBL), der Frauenrat des Kantons Basellandschaft (Frauenrat) sowie die Gemeinden Aesch, Pfeffingen und Liestal. Befürchtet wird in erster Linie ein schleichender Leistungsabbau oder eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“.

3.3 Angeschlossene Arbeitgebende (§§ 2 und 15 bis 21)

Die Stiftungsaufsicht hat die Kasse bereits vor einiger Zeit beauftragt, mit den angeschlossenen Arbeitgebenden Anschlussverträge abzuschliessen. Im Rahmen der Totalrevision der Statuten werden die Voraussetzungen hierfür geschaffen. In diesen Anschlussverträgen werden separate Bedingungen, aber auch die allenfalls von der Vorsorgeordnung des Kantons abweichenden Vorsorgepläne festgelegt (§ 4). Die für alle angeschlossenen Arbeitgebenden massgeblichen Bestimmungen werden auf Anraten der Stiftungsaufsicht jedoch bereits im Dekret aufgenommen (§§ 15 bis 21).

3.4 Massgebliche Verdienste (§ 22 Absatz 1 und § 55 Absatz 3)

Die bisherige Lösung der Maximierung der massgeblichen Verdienste ist kompliziert und für die Kunden intransparent. Die vorgeschlagene Fassung vereinfacht diese Berechnung erheblich. Zudem soll der maximal versicherbare Beitragsverdienst beträchtlich erhöht werden. Nach bisheriger

Berechnungsmethode ist die Hälfte des 202'560 Franken (8-fache maximale AHV-Rente) übersteigenden Lohnes vom Gesamtverdienst abzuziehen und wird nicht in den Beitragsverdienst einbezogen. Neu beträgt die obere Begrenzung des massgeblichen Verdienstes das 10-fache des oberen BVG-Grenzbetrages (im laufenden Jahr sind dies 759'600 Franken). Damit entfallen alle bisherigen Beschränkungen.

Die von der Erhöhung des Beitragsverdienstes betroffenen versicherten Personen haben die Möglichkeit, die Differenz im Sinne von § 22 Absatz 1 versicherungstechnisch einzukaufen, um damit eine entsprechend erhöhte Rentenleistung zu erwerben. Aufgrund der höheren Beitragsverdienste ergeben sich sowohl für Arbeitgebende als auch für die versicherten Personen höhere Beitragsleistungen. Auch auf Bundesebene soll im Rahmen der laufenden Revision des BVG eine ähnliche Regelung wie die hier vorgeschlagene eingeführt werden³.

In der Vernehmlassung wurden keine Einwände gegen die Erhöhung des Beitragsverdienstes geäussert.

3.5 Staffelung (§ 26, § 27 und § 55 Absatz 2)

3.5.1 Beitragsstaffelung (§ 26, § 27 und § 55 Absatz 2)

Die BLPK erhebt von den versicherten Personen sowie von den Arbeitgebenden Durchschnittsbeiträge (versicherte Personen: 8,5%; Arbeitgebende: 11,0%). Dies ist zwar eine administrativ einfache Lösung für die Pensionskasse und die Arbeitgebenden, die aber gewichtige Nachteile sowohl für die versicherten Personen und die Arbeitgebenden als auch für die BLPK hat.

Für die Pensionskasse ergibt sich aus der bisherigen Lösung das Problem, dass bei Austritten von jüngeren versicherten Personen eine Freizügigkeitsleistung erbracht werden muss, welche massiv über dem versicherungstechnisch notwendigen Betrag liegt (siehe Abbildung 2). Für diese überhöhten Leistungen muss die BLPK jeweils zusätzliche Rückstellungen bilden (FZG Art. 17), welche z. B. per 31. Dezember 2002 rund 140 Mio. Franken zusätzliches Vorsorgekapital binden. Diese überhöhten Freizügigkeitsleistungen ergeben sich aufgrund der Tatsache, dass jüngere versicherte Personen effektiv zu hohe Beiträge leisten. Im Normalfall kann auch festgestellt werden, dass diese Freizügigkeitsleistungen den Wiedereinkauf in eine neue, gleichwertige Pensionskasse übersteigen.

Der Vorschlag wird durch die moderate Ausgestaltung der Beitragsstaffelung zu einem risikogerechteren Ausgleich zwischen den verschiedenen Generationen von Versicherten und damit zu einem ausgewogenen Kompromiss für alle Beteiligten (siehe Beilage 8 – Grafik 1).

³ Vgl. Botschaft zur 1. BVG-Revision, welche vorschlägt, den Grenzbetrag der Säule 2b (d. h. derjenigen beruflichen Vorsorge, welche über die obligatorische Minimalvorsorge hinausgeht) auf die Höhe des zehnfachen oberen BVG-Grenzbetrags der Säule 2a (d. h. der obligatorischen Minimalvorsorge) festzusetzen.

[Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 1. März 2000 (Vorlage 00.027, <http://www.admin.ch/ch/d/ff/2000/2637.pdf>), Kommentar zum neuen Art. 79c, S. 2701]

Abbildung 2

Berechnung Austrittsleistungen

Geb.Datum	Alter bei Eintritt	Alter per Austritt	Beitragsverdienst	Barwert = vers.techn. notwendiger Betrag	Mindestanspruch gemäss FZG Art. 17	Austrittsleistung	Mehrleistung*
01.03.1967	25/04	35/09	69'801	72'225	96'282	96'282	24'057
01.04.1963	31/03	39/08	87'680	137'356	145'326	145'326	7'970
01.09.1961	39/04	41/03	49'346	88'668	88'199	88'668	0
01.08.1951	32/04	51/04	64'680	244'783	209'222	244'783	0

Erläuterung zu Abb. 2: Die Tabelle zeigt auf, dass die Austrittsleistungen in der Regel bis ca. Alter 40 zu hoch sind. Diese Mehrleistungen* ergeben insgesamt den Rückstellungsbedarf in der Höhe von 140 Mio. Franken.

Heute beginnen junge versicherte Personen den Sparprozess ab Alter 25 mit verhältnismässig grossen Beiträgen. In diesem Alter stehen die Betroffenen am Anfang ihrer Lohnentwicklung. Zusätzlich haben sie infolge Familien- oder Haushaltsgründung oft einen grossen Investitionsbedarf. Die BLPK entzieht diesem Kundensegment mit dem bestehenden Beitragssystem unnötig Liquidität. Umgekehrt ist es für Arbeitnehmende aus steuertechnischen Gründen (Progression) attraktiv, den Sparprozess im fortgeschrittenen Alter mit höheren Beiträgen zu beschleunigen. Aus diesen Gründen werden jährlich steigende Beiträge vorgeschlagen. Die Staffelung der Beiträge wird im Durchschnitt aller Beitragszahler keine nennenswerten Differenzen zur heutigen Lösung ergeben, wie Berechnungen über den gesamten Bestand aller versicherten Personen gezeigt haben. Selbstverständlich ist dies von der jeweiligen Altersstruktur abhängig. Die kontinuierliche jährliche Erhöhung der Beiträge begrenzt auch die Wahrscheinlichkeit, dass es durch einen massiven Sprung der Pensionskassenbeiträge von einem Jahr zum nächsten im Extremfall sogar zu einem tieferen Nettolohn kommt.

Jene versicherten Personen, welche in jungen Jahren die hohen Durchschnittsbeiträge bezahlt haben und mit der Beitragsstaffelung nun auch höhere Beiträge zu entrichten haben, sollen mit Gutschriften entschädigt werden, die zu einer sofortigen Erhöhung des Rentenanspruchs führen (siehe unten Ziffer 3.14. und Beilage 4). Diese Gutschriften basieren auf einer versicherungstechnischen Berechnung.

Für die Arbeitgebenden würde eine unbegrenzte Beitragsstaffelung (d.h. Anstieg der Beiträge über alle Altersstufen) den Aufbruch zu einer unnötigen Solidarität bedeuten. Jene Arbeitgebenden, deren Mitarbeiterbestand einen hohen Altersdurchschnitt aufweist, haben von den bisherigen Durchschnittsbeiträgen profitiert, jene mit einem tiefen Altersdurchschnitt haben solidarisch mehr als notwendig bezahlt. Solidaritäten zwischen den Versicherten können sinnvoll sein. Zwischen Arbeitgebenden sind sie aber eher zu vermeiden, weil ja alle angeschlossenen Arbeitgebenden neu einen individuellen Leistungsplan wählen können (siehe Ziffer 3.2.) und nur mit Abschaffung der Solidaritätsbeiträge über den gesamten Bestand eine verfehlte Konkurrenzsituation zwischen den unterschiedlichen Leistungsplänen vermieden werden kann. Im übrigen kann festgehalten werden, dass das BVG auf einem gestaffelten Beitrag basiert und bereits viele Pensionskasse aus den geschilderten Umständen auf die Beitragsstaffelung umgestellt haben. Das per 1. Januar 1995 in Kraft gesetzte Freizügigkeitsgesetz hat die Notwendigkeit der Beitragstaffelung noch verstärkt (siehe Abb. 2).

Die Beilage 3 (Tabelle C) gibt Auskunft über die vorgeschlagene Staffelung der Beiträge. Die Bei-

träge beginnen mit Alter 25 und steigen jährlich linear an. Im Alter 44 erreichen sie das Niveau der bisherigen Beiträge. Ab Alter 50 steigen sie nicht mehr weiter.

3.5.2 Staffelung der Nachzahlungen bei Lohnerhöhung (§ 26 und § 27)

Gleich wie bei den Beiträgen werden auch bei den Nachzahlungen für die Lohnerhöhung Durchschnittsbeiträge (versicherte Personen: 50,0%, Arbeitgebende: 100,0%) erhoben. Dies führt dazu, dass versicherte Personen bis ca. Alter 40 zu hohe und ab Alter 45 erheblich zu tiefe Nachzahlungen (inklusive jene der Arbeitgebenden) leisten⁴. Von dieser Form der Beitragszahlung profitieren insbesondere Personen über 45, die einen Karrieresprung machen können. Mit dem Einkauf der Lohnerhöhung können sie einen höheren Rentenanspruch erwerben. Wie eben erwähnt, sind die Nachzahlungsbeiträge aber erheblich zu tief. Diese Form der Beitragszahlung beinhaltet demnach eine Karrieresolidarität, welche nicht zwingend ist. Eine steile Lohnkarriere zu haben, ist ein erfreulicher Umstand, aber die Kosten sollten von den Betroffenen stärker mitgetragen und nicht im Wesentlichen zu Lasten der Solidarität abgegolten werden. Mit der vorgeschlagenen Staffelung dieser Nachzahlungen (siehe Beilage 3, Tabelle C) wird diese nicht gewollte Karrieresolidarität abgeschwächt. Sie bedeutet eine Entlastung der jungen versicherten Personen, aber auch der Arbeitgebenden. Berechnungen über den gesamten Versichertenbestand haben gezeigt, dass die Staffelung insgesamt keine Erhöhung der Nachzahlungen ergibt (siehe Beilage 8 – Grafik 2)

In der Vernehmlassung wurde die Staffelung von Beiträgen und Nachzahlungen mehrheitlich positiv aufgenommen. Kritisiert wurde die Staffelung von AGBLPV, GBBL, SP, Frauenrat, der Erziehungs- und Kulturdirektion, den Gemeinden Münchenstein, Binningen und Liestal. Moniert wurde insbesondere die durch die Staffelung entstehende Benachteiligung von älteren Mitarbeitenden. Durch die verhältnismässig schwach ausgestaltete Staffelung wird die Benachteiligung von älteren Mitarbeitenden minimiert. Zudem ist die Staffelung für diesen Personenkreis aus steuertechnischen Gründen attraktiv.

3.6 Koordination Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (§ 27 Absatz 6)

Die Koordination zwischen der Lohnfortzahlung der Arbeitgebenden und den Leistungen der Pensionskasse ist ein sehr komplexes Thema, das mit vorliegender Neuregelung eine klare Trennung zwischen den Pflichten der Arbeitgebenden und jenen der Pensionskasse erfahren soll. Falls ein Arbeitgebender seine Mitarbeitenden gegen die finanziellen Folgen des Lohnausfalles versichert oder die analogen Leistungen für die Dauer von 730 Tagen vertraglich zusichert, gewährt die Pensionskasse eine versicherungstechnisch berechnete Gutschrift auf die Beiträge. Die entsprechenden Details werden in den Anschlussverträgen zwischen den Arbeitgebenden und der Pensionskasse geregelt.

In der Vernehmlassung wurden diesbezüglich keine negativen Voten abgegeben.

3.7 Verwendung freier Mittel (§ 28)

Genauso wie das Vorgehen bei Unterdeckung im Freizügigkeitsgesetz geregelt ist, sollte auch der Fall einer Überdeckung geregelt sein. Die Verwendung freier Mittel ist daher im Dekret aufzuführen. Der Verwaltungsrat soll darüber gestützt auf Empfehlungen anerkannter Experten beschliessen. Freie Mittel ergeben sich allerdings erst nach Vornahme der von den Experten geforderten Rück-

⁴ Versicherungstechnisch gesehen sind Lohnerhöhung in jungen Jahren günstig, da nur wenige Jahre nachfinanziert werden müssen und bis zur Pensionierung noch viele Jahre verbleiben. Lohnerhöhungen in höheren Altersklassen bedeuten, dass viele Jahre nachfinanziert werden müssen und bereits nach kurzer Zeit entsprechend höhere Leistungen zu erbringen sind.

stellungen für spätere Grundlagenwechsel, für den Risikoschwankungsfonds, für allfällige Statutenrevisionen, für Wertschriften-Schwankungsreserven etc. Die Bestimmungen der vorgeschlagenen Lösung entsprechen den Richtlinien des Bundesamtes für Sozialversicherung (Beilage 5). In der Vernehmlassung wurden diesbezüglich keine negativen Voten abgegeben.

3.8 Verwaltungskosten (§ 29)

Mit dieser Neuregelung soll dem Verwaltungsrat die Kompetenz zur Gestaltung der Verwaltungskostenbeiträge erteilt werden. Eine generelle Erhöhung der Verwaltungskostenbeiträge ist nicht geplant; es soll aber der BLPK ermöglicht werden, in besonders aufwendigen Einzelfällen Verwaltungskosten nach dem Verursacherprinzip zu erheben. Dies kann in den Anschlussverträgen geregelt werden.

Die vereinzelt in der Vernehmlassung geäußerte Kritik konnte grösstenteils durch die nun vorgeschlagene Regelung berücksichtigt werden.

3.9 Überbrückungsrenten (§ 37)

Die BLPK finanziert bisher pro Beitragsjahr 1/20 der vor Vollendung des 64. Altersjahres ausgerichteten Überbrückungsrente. Neu soll der Anrechnungssatz auf 1/10 geändert werden. Dies bedeutet, dass nach zehn Beitragsjahren der volle Anspruch auf eine Überbrückungsrente besteht. Mit dieser Leistungsverbesserung können die finanziellen Folgen einer frühzeitigen Pensionierung gemildert werden. Diese Verbesserung wird insbesondere Frauen (Wiedereinsteigerinnen) zu Gute kommen. Zudem profitieren auch ältere neu eintretende Personen. Die finanziellen Auswirkungen sind mit ca. 1 Mio. Franken Mehrkosten pro Jahr für die Pensionskasse vertretbar.

Die Neuregelung bei folgenden Vernehmlassenden auf Kritik gestossen: Schweizerische Volkspartei Baselland (SVP), HKBB, Gemeinde Niederdorf, Hardwasser AG. Zudem hat sich die Freisinnig Demokratische Partei Baselland (FDP) - ohne auf diese Neuregelung explizit einzugehen - grundsätzlich gegen Reglementsänderungen ausgesprochen, welche Mehrkosten verursachen. Der Regierungsrat und der Verwaltungsrat der BLPK haben sich aus den genannten Gründen für die Beibehaltung ausgesprochen.

3.10 Kapitaloption (§ 38)

Auf vielfachen Kundenwunsch wird eine Wahlmöglichkeit zwischen Rente und Kapitalbezug vorgeschlagen. Die Einlösung der Option ist auch bei einer Teilpensionierung möglich. Der an keine Bedingungen gebundene Kapitalbezug soll jedoch höchstens 50% des Barwerts der Altersrente betragen. Der Kapitalbezug für Wohneigentum wird dadurch nicht eingeschränkt. Die finanziellen Vor- und Nachteile einer solchen Option halten sich etwa die Waage: Einerseits verliert die Pensionskasse Anlagekapital, andererseits fällt das künftige Risiko auf Renten Anpassung dahin. Das Ertragsrisiko geht auf den Kapitalbezüger über.

In der Vernehmlassung wurden diesbezüglich keine negativen Voten abgegeben.

3.11 Lebenspartnerrente (§ 39)

In Ergänzung zur bisherigen Ehegattenrente soll die Lebenspartnerrente eingeführt werden. Damit würde nahezu eine Gleichstellung zwischen verheirateten und unverheirateten Lebenspartnern erreicht. Gemäss der vorgeschlagenen Lösung kann der Anspruch auf eine Lebenspartnerrente mittels beweiskräftiger Dokumente geltend gemacht werden. Anspruch auf eine Rente haben Personen, welche für unterstützungsbedürftige Kinder aufkommen mussten oder den Nachweis einer erheblichen Unterstützung durch das verstorbene Mitglied erbringen, zum Zeitpunkt des Ereignis-

ses das 40. Altersjahr überschritten haben und während mindestens fünf Jahren in einer Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt gelebt haben. Die Unterstützung muss nicht unbedingt finanzieller Art sein, sie kann auch in Form von Arbeit oder Pflege erbracht werden.

Gegen diese Neuregelung haben sich die SVP und Evangelische Volkspartei Baselland (EVP) kritisch geäußert. Bei der SVP stösst insbesondere die Einführung einer Lebenspartnerrente für gleichgeschlechtliche Paare auf Ablehnung. Der Frauenrat bemängelt, dass für die Lebenspartner und Ehepartner unterschiedliche Voraussetzungen für die Anspruchsberechtigung vorgesehen sind.

3.12 Aufgaben des Verwaltungsrates (§ 51)

Die Aufgaben des Verwaltungsrates waren bisher in der Verordnung über die Organisation der Beamtenversicherungskasse des Kantons Basel-Landschaft vom 29. November 1994 (SGS 834.23) geregelt. Die Eingliederung dieser Verordnung in das neue Dekret bietet sich aus formellen und systematischen Gründen an. Die Aufgaben des Verwaltungsrates werden daher neu in das landrätliche Dekret übernommen. Neben den bereits vorne (Ziffern 3.2, 3.7 und 3.8) erwähnten Anpassungen sind keine inhaltlichen Veränderungen vorgeschlagen. Die Organisation der Abgeordnetenversammlung (Zusammensetzung der Abgeordnetenversammlung und die Wahl der Abgeordneten) soll - nach vorgängiger Konsultation der Präsidentin bzw. des Präsidenten der Abgeordnetenversammlung und der Personalverbände - durch den Verwaltungsrat der BLPK in einem separaten Reglement festgehalten werden.

Zum Vernehmlassungsergebnis bezüglich der Aufgaben von Verwaltungsrat und Abgeordnetenversammlung siehe unten Ziffer 5.

3.13 Kontrollorgane (§ 53 Absatz 1)

Die Mandate der Kontrollorgane sollen jährlich erteilt werden. Die vertraglichen Abmachungen (z. B. Kündigungsfristen) zwischen den Mandatträgern und der BLPK bleiben zwingend vorbehalten.

Zum Vernehmlassungsergebnis bezüglich der Aufgaben von Verwaltungsrat und Abgeordnetenversammlung siehe unten Ziffer 5.

3.14 Besitzstand und Übergangsregelung (§ 54 und § 55)

Mit der vorgeschlagenen Regelung wird für die laufenden Renten und Zulagen aller Art der Besitzstand gewahrt. Bei Fortführung der Erwerbstätigkeit über das effektive Rentenalter hinaus soll die Beitragspflicht bis zur Vollendung des 64. Altersjahres bestehen bleiben. Die infolge Einführung der Beitragsstaffelung insgesamt zu viel bezahlten Beiträge sollen mit Gutschriften, die zu einer sofortigen Erhöhung des Rentenanspruchs führen, kompensiert werden. Die altersabhängigen Gutschriften sind aus der Beilage 4, „Solidaritätsausgleich beim Übergang auf die altersabhängig gestaffelten Beitragsätze“, ersichtlich.

4. Finanzielle Lage der BLPK und finanzielle Auswirkungen der Statutenrevision

4.1 Allgemein

Abbildung 3 gibt einen Überblick über die derzeitigen Einnahmen und Ausgaben der BLPK (im Verhältnis zum Beitragsverdienst):

Abbildung 3

Finanzierung der Kasse: Einnahmen und Kosten (Stand 31.12.2002)

Annahmen / Vorgaben in %

Verdiensterhöhungsrate	2.0
Teuerungsrate auf laufenden Renten	1.0

Einnahmen	Einnahmen*	Kosten*	
Arbeitnehmerbeitrag Vollversicherung	8.50%		
Arbeitgeberbeitrag Vollversicherung	11.00%		
Arbeitnehmerbeitrag Risikoversicherung	0.06%		
Arbeitgeberbeitrag Risikoversicherung	0.06%		
Verdiensterhöhungsbeitrag AG	2.00%		
Verdiensterhöhungsbeitrag AN	1.00%		
Verwaltungskostenbeiträge der Arbeitgeber	0.39%		
Kosten			
Vorsorgekosten Alter (statisch)		11.05%	
Kosten Verdiensterhöhung		5.18%	
Risikokosten		4.10%	
Überbrückungsrente		0.65%	
Sicherheitsfonds-Beitrag		0.18%	
Verstärkung für Grundlagenwechsel		2.31%	
Kosten Teuerungsanpassung lauf. Renten		1.16%	
Verwaltungskosten		0.70%	
TOTAL	23.01%	25.33%	in % des Vermögens**
Nicht durch Beiträge gedeckte Kosten 1		2.31%	0.56%
Entgangener Ertrag (4%) auf Fehlbetrag (873 Mio. Franken)		4.08%	
Nicht durch Beiträge gedeckte Kosten 2		6.39%	1.56%

*In Prozent des Totals der beitragspflichtigen Lohnsumme von 856,57 Mio. Franken (Vollversicherte).

**inkl. Schwankungsreserven

Fazit: Um die gesamten Kosten decken zu können, benötigt die BLPK langfristig eine durchschnittliche Vermögensverzinsung von 5.56% (inkl. 4% Verzinsung des Deckungskapitals).

Grundsätzlich ist in einer Vorsorgeeinrichtung zwischen den direkt anfallenden Kosten und den versicherungstechnischen Rückstellungen zu unterscheiden. Die direkten Kosten haben einen unmittelbaren Geldabfluss zur Folge, die versicherungstechnischen Rückstellungen beeinflussen hingegen das Deckungskapital. Dazu ein Beispiel: 1 % Rentenanpassung bewirkt eine jährliche Erhöhung der Auszahlungen um rund 1,8 Mio. Franken. Der hälftige Anteil der Pensionskasse (gemäss Dekret § 27 Absatz 4) beträgt somit jährlich 900'000 Franken. Damit nun aber dieser Betrag auch für die künftigen Jahre bereitgestellt ist, muss eine einmalige, versicherungstechnisch berechnete Erhöhung des Rentendeckungskapitals um rund 10 Mio. Franken erfolgen. Mit dieser Rückstellung stellt die Vorsorgeeinrichtung sicher, die gesprochenen Rentenanpassungen auch künftig bezahlen zu können.

Aufgrund der bestehenden starken Unterdeckung – hervorgerufen durch die bald drei Jahre dauernde Börsenkrise – kann sich die BLPK derartige zusätzliche Belastungen ohne entsprechende Si-

herstellung der Finanzierung nicht mehr leisten. Dies ist der massgebliche Grund, weshalb einstweilen auf die geplante Umstellung der Regelung der Rentenanpassungen verzichtet werden muss. Alle von der Kasse geprüften Möglichkeiten haben entweder Kosten zu Lasten der Kasse oder der Arbeitgebenden verursacht oder aber zur Verschlechterung der Rentnersituation geführt.

Die Statutenrevision beinhaltet keine fundamentalen Leistungsveränderungen. Auch auf der Beitragsseite werden kollektiv keine grundlegenden Veränderungen eintreten. Die Staffelung der Beiträge wird bezogen auf die Gesamtheit der Beitragszahler kaum Veränderung der Beitragseinnahmen zur Folge haben.

Die Übergangsregelung für die Staffelung der Beiträge (siehe Beilage 4 und Ziffern 3.5.1. und 3.5.2.) belastet die versicherungstechnische Bilanz der BLPK – bedingt durch versicherungstechnisch berechnete Gutschriften – zwar einmalig mit 86,6 Mio. Franken. Diese Belastung wird in den nächsten Jahren allerdings kompensiert durch die Reduktion der zusätzlichen versicherungstechnischen Rückstellungen in der Höhe von 140 Mio. Franken für die jüngeren Versicherten bezüglich der Freizügigkeitsleistung (siehe Ziffer 3.5.). Diese Kompensation ergibt sich aus den natürlichen Abgängen jüngerer Versicherter. Langfristig wird durch diese Massnahme die Kasse entlastet (siehe Beilage 8 - Grafik 3).

Leistungsverbesserungen sind die Einführung der Lebenspartnerrente (siehe Ziffer 3.11.) sowie der verbesserte Anspruch auf Überbrückungsrente (siehe Ziffer 3.9.) zu erwähnen. Die finanziellen Auswirkungen der verbesserten Überbrückungsrente fallen mit ca. 1 Mio. Franken jährlich nicht stark ins Gewicht. Die Gesamtkosten belaufen sich auf ca. 5,6 Mio. Franken und werden im Rentenwert-Umlageverfahren abgerechnet, d.h. die Rückstellung erfolgt erst zum Zeitpunkt des effektiven Rentenbeginns. Bezüglich der Kosten der Einführung der Lebenspartnerrente gibt es zwar noch keine konkreten Erfahrungszahlen. Vorsichtige Schätzungen der Experten rechnen jedoch mit versicherungstechnischen Rückstellungen in der Grössenordnung von 0.1% bis 0.2% der Summe der Beitragsverdienste, was einem Betrag von 850'000 Franken bis 1,7 Mio. Franken entspricht.

Die finanziellen Auswirkungen der Revision auf die angeschlossenen Arbeitgebenden beschränken sich auf die Staffelung der Beiträge. Die Auswirkungen für den einzelnen Arbeitgebenden sind aus Beilage 4.2 ersichtlich.

4.2 Informatik-Schnittstellen

Die Statutenrevision führt zu Änderungen im elektronischen Datenverkehr zwischen dem Informatiksystem der Pensionskasse und jenem der Lohn- und Personaladministration der kantonalen Verwaltung. Innerhalb der in der kantonalen Verwaltung eingesetzten Lösung „HR-Access“ von IBM sind Änderungen im Berechnungsmodus notwendig. Derartige Änderungen sind komplex; was aus zwei Ursachen resultiert:

- Erstens ergibt sich diese aus der weit entwickelten Software HRA; die Kantonale Finanzkontrolle hat in ihrem Bericht Nr. 029/2003, vom 31. Juli 2003, betreffend Review Projekt Espresso, folgendes festgestellt (Ziffer 1.3): "Die speziellen Anforderungen an das kantonale Besoldungssystem führten dazu, dass die angepasste Standard-Software HR-Access unterdessen als Individualsoftware betrachtet werden muss. Dadurch nimmt die Software an Komplexität zu und wird in der Wartung teurer." Auch bei Systemänderungen erhöht sich deshalb der Schwierigkeitsgrad. Aus diesen Gründen nehmen die Anpassungen der Statutenrevision verhältnismässig viel (u.a. externe) Ressourcen in Anspruch.
- Zweitens resultiert sie aus den Mehrfachpensen vieler angestellter Personen. Diese Teilpensen, welche pro Person mehrere Gemeinden und Schultypen umfassen können, müssen in einem Einheitszahltag abgebildet werden. Die ausbezahlten Löhne für Lehrkräfte müssen wiederum mit den Gemeinden abgerechnet werden.

Daneben wird auf 2004 die Organisation im Personalwesen 2004 gestrafft, indem das Lohnbüro künftig dem zentralen Personaldienst unterstellt wird. Damit wird eine klare Aufgabentrennung zwi-

schen Informatik (technische Verantwortung für eine reibungslose Infrastruktur) und des Personalamtes (fachliche Verantwortung für Personaladministration und Lohnverarbeitung) herbeigeführt. Gleichzeitig mit diesen beiden Änderungen wird die eingesetzte Software HR-Access einer eingehenderen Analyse bezüglich Sicherheit, Rationalisierungs- und Verbesserungsmöglichkeiten unterzogen. Dies deshalb, weil im Zusammenhang mit der neuen Berechnungsstruktur der Pensionskassen Eingriffe in die Programme erfolgen müssen und demzufolge auch umfangreiche und mehrstufige Tests durchgeführt werden müssen. Mit dem gewählten Vorgehen können die beiden Aufgaben zusammengelegt und im gleichen Durchgang getestet werden.

Voraussichtlich Ende 2004 wird IBM zudem einen grundlegend überarbeiteten neuen Release von HR-Access ausliefern. Der genaue Fahrplan ist noch nicht bekannt. Es ist nun ganz im Interesse des Kantons, auch diesen Releasewechsel mit in die Überarbeitungen einzubeziehen, da sonst das Risiko besteht, in kurzer Zeit die Anpassungen infolge der Statutenrevision zweimal und demzufolge auch die ausgedehnten Tests doppelt durchführen zu müssen.

Die genauen Kosten für die Softwareanpassungen können erst dann berechnet werden, wenn der Landrat definitiv über die Statutenrevision beschlossen hat und der genaue Fahrplan der Releaseverteilung seitens IBM bekannt ist. Erst dann können Detailanalysen erstellt werden und der Projektumfang detailliert geschätzt werden. Erst mit diesem Detailkonzept können die Kosten der Anpassungen genügend fundiert beziffert werden. Es wäre daher unseriös, schon zum jetzigen Zeitpunkt einen Kredit für dieses Vorhaben zu beantragen, da das Risiko einer Fehlschätzung zu gross ist. Beim derzeitigen Stand der Kenntnisse ist davon auszugehen, dass die Anpassungen Kosten von maximal 2 Mio. Franken verursachen werden. Sobald eine ausreichende Kostenschätzung vorliegt, wird der Regierungsrat eine entsprechende Vorlage ausarbeiten.

5. Ergebnis des ersten Vernehmlassungsverfahrens

5.1 Allgemeines

Die Revisionsvorlage wurde am 17. April 2002 allen angeschlossenen Arbeitgebenden, den politischen Parteien, den Personalverbänden und weiteren interessierten Kreisen zu einer umfassenden Vernehmlassung zugestellt. Die ursprünglich bis zum 19. Juli 2002 dauernde Frist wurde nachträglich bis zum 31. August 2002 verlängert.

Insgesamt gingen 104 Stellungnahmen ein, wobei schwergewichtig zu folgenden Revisionspunkten in sowohl kritischer wie auch zustimmender Art Stellung bezogen wurde:

- Statuten, Dekret oder Gesetz,
- Anschlussverträge,
- gestaffelte Beiträge,
- Einführung Lebenspartnerrenten,
- Rentenanpassungen,
- Staatsgarantie

Mit Ausnahme der Rentenanpassung (siehe nachfolgende Ziffer) wurden im Vergleich zur Vernehmlassungsvorlage keine fundamentalen Änderungen vorgenommen.

5.2 Anpassungen der Renten an die Teuerung (Rentenanpassungen)

Die geplante Umstellung der Rentenanpassungen kann derzeit wegen fehlender Finanzierungsmöglichkeiten nicht umgesetzt werden.

In der ersten Vernehmlassungsvorlage wurde noch vorgeschlagen, dass die BLPK die Finanzie-

rung der Rentenanpassungen übernehmen könne. Der hierzu zu bildende Fonds hätte aus anlage-seitigen und versicherungstechnischen Überschüssen gespeisen werden sollen. Zudem wurde vorgeschlagen, dass die jährliche Rentenanpassung durch den Verwaltungsrat (bisher Landrat) beschlossen werden soll.

Die finanzielle Situation der BLPK hat sich in relativ kurzer Zeit stark verändert. Während zu Beginn der Arbeiten an der Totalrevision (Ende 2000) der Bruttodeckungsgrad der BLPK noch klar über 100% lag, beträgt er mittlerweile (per 31. Dezember 2002) rund 80%. Der Grund hierfür liegt in der schlechten Entwicklung der Anlagen, welche durch die negative konjunkturelle Lage und die anhaltende Baisse an den Börsen verursacht wurde.

Die anlageseitigen und versicherungstechnischen Überschüsse - welche für die Finanzierung der Rentenanpassungen vorgesehen waren - fehlen zur Zeit. Aufgrund der geänderten Voraussetzungen dürfen bei einer Unterdeckung von rund 20% keine jährlichen versicherungstechnischen Zusatzausgaben in zweistelligen Millionenbeträgen (geschätzte 12 Mio. Franken) beschlossen werden.

Es besteht jedoch die eindeutige Absicht, diesen Revisionspunkt wieder aufzunehmen. Nach wie vor besteht die Meinung, dass die Abkoppelung der Rentenanpassungen von den Lohnanpassungen beim aktiven Personal richtig ist. In der Vernehmlassung wurde an der Neuordnung der Rentenanpassungen einige Kritik geäußert, welche bei der möglichen Wiederaufnahme dieses Revisionspunktes mitberücksichtigt wird.

5.3 Verzicht auf zusätzlichen Leistungsausbau

Einige Vernehmlassungseingaben haben eine Verbesserung der Leistungen gefordert (insbesondere Reduzierung der Rentenkürzung bei der vorzeitigen Pensionierung). Da die Revision schon einige Leistungsverbesserungen enthält wurde, – wiederum auch mit Blick auf die finanzielle Lage der Kasse – auf einen zusätzlichen Ausbau verzichtet.

5.4 Kompetenzen und Aufgabenteilung von Verwaltungsrat und Abgeordnetenversammlung

In verschiedenen Vernehmlassungen wurden Änderungen bezüglich Kompetenzaufteilung und Zusammensetzung von Verwaltungsrat und Abgeordnetenversammlung vorgeschlagen. Regierungsrat und Verwaltungsrat der BLPK haben sich entschieden, diese Themen nicht mit dieser Vorlage anzugehen. Zudem wurde die Zusammensetzung des Verwaltungsrates erst kürzlich mit einer Statutenrevision ausführlich diskutiert und vom Landrat neu geregelt.

6. Ergebnis des zweiten Vernehmlassungsverfahrens

In der Zeit vom 4. Juni 2003 bis 4. Juli 2003 führte die Finanz- und Kirchendirektion beim Verband Basellandschaftlicher Gemeinden (VBLG) und der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP) eine zweite Vernehmlassung durch. Sie wurde in die Wege geleitet, weil die beiden bedeutenden Verbände zu wichtigen Revisionsthemen kontroverse Stellungnahmen abgegeben haben und weil die Rentenanpassung entgegen der ersten Vernehmlassung vorerst unverändert belassen werden soll. Die entsprechenden Stellungnahmen gingen rechtzeitig ein und hatten grundsätzlich die bisherigen Forderungen zum Inhalt.

6.1. Rentenanpassungen

Der VBLG ersucht in seiner Eingabe um Beibehaltung des im ersten Entwurf enthaltenen neuen Systems der Rentenanpassungen mit der Finanzierung durch die BLPK mittels Errichtung und Äufnung eines entsprechenden Fonds.

Demgegenüber begrüsst die ABP die Beibehaltung der bisherigen Regelung betreffend Anpassung der Renten an die Teuerung.

Wie bereits unter Ziffer 5.2 der ersten Vernehmlassung ausgeführt, kann die Umstellung der Regelung bezüglich Rentenanpassungen derzeit wegen fehlender Finanzierungsmöglichkeit nicht eingeführt werden. Mittelfristig besteht jedoch die eindeutige Absicht, diesen Revisionspunkt wieder aufzunehmen und ihn unter Berücksichtigung der in der Vernehmlassung geäusserten Kritiken umzusetzen.

6.2. Abweichende Vorsorgepläne

Während die ABP der Einführung von abweichenden Vorsorgeplänen nach wie vor sehr skeptisch gegenüber steht, erwartet der VBLG die Ergänzung des Dekrets mit einer Aufzählung der möglichen abweichenden Vorsorgepläne.

Die Einführung von abweichenden Vorsorgeplänen für bereits angeschlossene Arbeitgebende ist im heutigen Zeitpunkt ohnehin mit Schwierigkeiten verbunden, weil die bestehende Unterdeckung voll ausfinanziert werden müsste⁵. Demnach werden einstweilen höchstens neu beitretende Arbeitgebende von diesem Angebot profitieren können. Im übrigen ist vorgesehen, nur eine begrenzte Anzahl von Plänen anzubieten. Um jedoch den Bedürfnissen gerecht zu werden, soll die Gestaltung der Pläne offen bleiben und nicht bereits im Dekret fest verankert werden.

6.3. Verschiedenes

Der VBLG bittet ausserdem um Berücksichtigung von Änderungsanträgen zu folgenden Paragraphen:

§ 5 Bilanzierung und Rechnungslegung

Es wird für die ganze Kasse ein einheitlicher Anlagepool und für den gesamten Risikoteil dieselben versicherungstechnischen Grundlagen gefordert.

Es ist vorgesehen, für den gesamten Risikoteil einheitliche versicherungstechnische Grundlagen anzuwenden. Ebenso wird ein einheitlicher Anlagepool geführt, wobei allerdings bei abweichenden Vorsorgeplänen die Anlagen rechnerisch ausgesondert werden müssen.

§ 49 Abgeordnetenversammlung

Zusammensetzung nach Versicherten pro Arbeitsgruppe und unter Berücksichtigung des Gemeindepersonals.

Im Rahmen der bisherigen Wahl-Regelung für die Abgeordneten ist das Gemeindepersonal bereits berücksichtigt. Es ist jedoch vorgesehen, den gesamten Fragenkomplex Abgeordnetenversammlung zusammen mit den Verbänden zu überprüfen und allenfalls neu zu regeln.

§ 50 Verwaltungsrat

Antragsrecht des VBLG für mindestens eine Person als Arbeitgebervertreter.

Das Wahlrecht für sechs Mitglieder des Verwaltungsrates liegt beim Regierungsrat. Es spricht

⁵ Dies gilt gemäss § 17 Abs. 1 des Dekrets: "Liegt im Zeitpunkt der Auflösung des Anschlussvertrages eine Unterdeckung vor, hat der Arbeitgebende der BLPK den auf ihn entfallenden Teil des Fehlbetrages zurückzuerstatten." Für abweichende Vorsorgepläne muss der bestehende Anschlussvertrag gekündigt und ein neuer erstellt werden.

nichts dagegen, dass der VBLG jeweils beim Regierungsrat einen entsprechenden Antrag stellt.

§ 53 Kontrollorgane

Der Verwaltungsrat soll nicht Wahlgremium für seine Kontrollstelle sein.

Abgesehen von der Tatsache, dass es sich nicht um die Kontrollstelle des Verwaltungsrates, sondern um diejenige der Vorsorgeeinrichtung handelt, bestimmt das BVG Art. 53 Absatz 1, dass die **Vorsorgeeinrichtung** eine Kontrollstelle für die jährliche Prüfung der Geschäftsführung, des Rechnungswesens und der Vermögensanlagen bestimmt.

Abschliessend kann festgestellt werden, dass seitens der ABP eine mehrheitlich zustimmende Haltung zur Revision besteht, während der VBLG in seinem Fazit erklärt, dass er die Totalrevision auf der Basis des zweiten Entwurfs nicht mittragen könne und auf seinem Forderungskatalog bestehen will.

7. Anträge

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat:

1. dem Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse gemäss Beilage 1 zuzustimmen;
2. die Statuten der BLPK vom 20. Oktober 1994 sowie die Verordnung über die Organisation der Beamtenversicherungskasse des Kantons Basel-Landschaft vom 29. November 1994 aufzuheben;
3. die am 20. April 2000 eingereichte nichtformulierte Gemeindeinitiative „Änderung der Rechtsform bzw. Verselbständigung der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK)“ als erfüllt abzuschreiben.

Liestal, 16. September 2003

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

Der Präsident:: Straumann

Der Landschreiber: Mundschin