

Nr. 2872.1

## **Grosser Gemeinderat, Vorlage**

### **Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug, Teilrevision (Anpassung Koordinationsabzug, Beiträge und Spargutschriften), 1. Lesung**

Bericht und Antrag der Geschäftsprüfungskommission Nr. 2872.1 vom 19. August 2024

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen der Geschäftsprüfungskommission (GPK) des Grossen Gemeinderates der Stadt Zug erstatte ich Ihnen gemäss den §§ 13 und 20 GSO folgenden Bericht:

#### **I Ausgangslage**

Ich verweise auf den Bericht und Antrag des Stadtrates Nr. 2872 vom 9. April 2024.

#### **II Ablauf der Kommissionsarbeit**

Die GPK behandelte die Vorlage erstmalig an ihrer ordentlichen Sitzung am 24. Juni 2024 in Siebner-Besetzung und in Anwesenheit von Christoph Plüss, PK-Experte. Von der Verwaltung anwesend waren Stadtpräsident André Wicki, Vorsteher Präsidialdepartement, Sonya Schürmann, Leiterin Personalabteilung, Stadtrat Urs Raschle, Vorsteher Finanzdepartement sowie Andreas Rupp, Finanzsekretär. Die GPK behandelte die Vorlage in zweiter Beratung am 19. August 2024 an ihrer ordentlichen Sitzung in Sechser-Besetzung und wiederum in Anwesenheit von Christoph Plüss, PK-Experte, Stadtpräsident André Wicki, Vorsteher Präsidialdepartement, Sonya Schürmann, Leiterin Personalabteilung, Stadtrat Urs Raschle, Vorsteher Finanzdepartement sowie Andreas Rupp, Finanzsekretär. Auf die Vorlage wird eingetreten. Ein GPK-Mitglied war an der zweiten Sitzung entschuldigt.

#### **Erste Beratung in der GPK vom 24. Juni 2024**

#### **III Erläuterungen der Vorlage**

Der Stadtpräsident führt einleitend aus: Die Arbeitsbedingungen des städtischen Personals werden nicht nur im Personalgesetz des Kantons Zug und im Personalreglement der Stadt Zug definiert, sondern auch im Pensionskassenreglement der Stadt Zug.

Das Parlament hat in seinen Diskussionen mehrmals darauf hingewiesen, dass die Stadt Zug ihren Mitarbeitenden eine attraktivere Regelung für die Weiterbeschäftigung über das Rücktrittsalter hinaus ermöglichen soll.

Ein zweiter Aspekt ist, dass die Pensionskasse sich auch an die neuesten gesellschaftlichen Entwicklungen anpasst, darunter insbesondere die steigende Anzahl Teilzeitbeschäftigte.

Mittels Reduzierung des Koordinationsabzugs sollen Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeitende in der 2. Säule bessergestellt werden.

Dem Jahresbericht 2023 kann auf Seite 70 entnommen werden, wie viele Mitarbeitende bei der Stadt Zug teilzeitbeschäftigt sind. Total sind bei der Stadt Zug 949 Personen angestellt.

22 % der bei der Stadt Zug angestellten Personen haben einen Anstellungsvertrag unter 50 %,

45 % haben einen Anstellungsvertrag zwischen 50 % und 89 %,

33 % der Mitarbeitenden haben einen Beschäftigungsgrad von über 90 %.

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei der Stadt Zug ist gross.

Der PK-Experte erläutert die Inhalte der Vorlage anhand einer Präsentation (Beilage 2). Die wesentlichen Informationen sind den Präsentationsfolien zu entnehmen. Ergänzend werden folgende Punkte ausgeführt:

#### Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug: Teilrevision (Folie 1)

Es gibt Trends im Vorsorgemarkt, auch die Pensionskasse der Stadt Zug muss gewisse Anpassungen diskutieren, weil sie zeitgerecht sind.

#### Koordinationsabzug (Folie 3)

Der Koordinationsabzug soll die Leistungen aus der 1. Säule simulieren, um eine vernünftige Gesamtversorgung zu erreichen.

#### Koordinationsabzug (Folie 4)

Das Ziel der beruflichen Vorsorge sollte sein, 60 % des letzten AHV-Lohnes zu erreichen. Die Pensionskasse schaut dafür, dass das möglich ist.

#### Koordinationsabzug (Folie 5)

Ein Aspekt hat sich in der letzten Zeit deutlich geändert. Viele Mitarbeitende wollen nicht mehr 100 % arbeiten. Dabei handelt es sich um eine Änderung der gesellschaftlichen Bedürfnisse. Es ist ein neues Bedürfnis, dass die Mitarbeitenden Teilzeit arbeiten wollen, aber trotzdem auch eine gute Vorsorge haben. Im Gegensatz zu früher interessieren sich mehr Mitarbeitende und auch vermehrt junge Mitarbeitende für die 2. Säule. Es ist festzustellen, dass sich Mitarbeitende mit dem Thema auseinandersetzen und sich dafür interessieren, was die Leistungen sind, die sie von der Pensionskasse erhalten. Vielen wird bewusst, dass die Leistungen aus der 2. Säule sehr wichtig sind.

Um den geänderten gesellschaftlichen Bedürfnissen gerecht zu werden, braucht es mehr Flexibilität beim Koordinationsabzug.

#### Koordinationsabzug (Folie 6)

Die Statistik zum Beschäftigungsgrad zeigt die Entwicklung auf, dass immer weniger Berufstätige Vollzeit (90 - 100 %) arbeiten. Die Teilzeitbeschäftigung hat zugenommen, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern.

#### Koordinationsabzug (Folie 7)

Unternehmen, die auf dem Arbeitsmarkt tätig sind, haben festgestellt, dass sie eine attraktive Vorsorgelösung brauchen. Viele Pensionskassen haben bereits gehandelt und begonnen, den Koordinationsabzug zu flexibilisieren oder zu reduzieren. Einige Pensionskassen verzichten auf den Koordinationsabzug und versichern das ganze Einkommen.

Die Pensionskasse des Kantons Zug hat letzte Woche publiziert, dass sie ihren Koordinationsabzug auch nochmal reduzieren wird. Die Begründungen waren die gleichen: Attraktivität als Arbeitgeberin, Teilzeitmitarbeitende begünstigen. Die Pensionskasse der Stadt Zug ist in diesem Thema also nicht Vorreiter, sondern es wird versucht, einen Trend nachzubilden.

#### Koordinationsabzug (Folie 8)

Die aktuelle BVG-Reform (BVG 21), über die das Schweizer Stimmvolk noch im Herbst 2024 abstimmen wird, sieht neu ebenfalls einen Koordinationsabzug von 20 % des Jahreslohns vor.

Die Revisionsvorlage der Pensionskasse der Stadt Zug hat versucht vorwegzunehmen, was bei der BVG-Reform diskutiert wird. Vorgesehen ist die Reduktion des Koordinationsabzuges von 25 % auf 20 % und eine Reduktion des maximalen Abzugs im selben Verhältnis, dies würde aktuell CHF 23'520.00 entsprechen (bisher max. CHF 29'400.00). Die Reduktion hat zum Ziel, tiefe Einkommen und Teilzeitmitarbeitende besserzustellen.

#### Koordinationsabzug (Folie 9)

Die Anpassung hätte eine Zunahme des versicherten Lohnes zur Folge, weil aufgrund der Reduktion des Koordinationsabzugs weniger abgezogen wird. Zudem steigen die Arbeitgeber-Beiträge und die Arbeitnehmer-Beiträge. Es ist ein gemeinschaftlicher Prozess, bei dem auch Arbeitnehmende mehr beitragen müssten.

#### Weiterarbeiten nach Alter 65 (Folie 10)

Eine Weiterarbeit nach 65 ist nur mit Zustimmung der Stadt Zug möglich. Meistens handelt es sich um Mitarbeitende mit Spezialwissen. Mit der Weiterbeschäftigung soll auch der Wissenstransfer weitergebracht werden.

#### Weitersparen nach 65: Was machen unsere Mitbewerber? (Folie 11)

Die Stadt Zug soll betreffend Weitersparen bei einer Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rücktrittsalters mit dem Kanton Zug, den Nachbarkantonen (Schwyz, Luzern, Aargau und Zürich) sowie mit der Stadt Zürich mithalten können. All diese Pensionskassen ermöglichen ihren PK-Versicherten bereits heute ein Weitersparen im Alter von 66 - 70, wenn das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

Die Frage ist, wie hoch diese Beiträge sein sollen. Diesbezüglich verfolgen die Pensionskassen unterschiedliche Philosophien. Die meisten Pensionskassen reduzieren die Beiträge für Mitarbeitende über 65 (im Durchschnitt um knapp die Hälfte), bei der Pensionskasse Schwyz bleiben sie auf dem gleichen Niveau wie die Beiträge bis 65.

Der Stadtrat will die Beiträge auf dem Niveau vor 65 belassen. Dies mit der Begründung, dass die Stadt Zug an der Weiterbeschäftigung interessiert ist und diese Mitarbeitenden behalten will, denn sie werden wie gesagt nur mit dem Einverständnis der Stadt Zug weiterbeschäftigt. Aus diesem Grund soll die Weiterbeschäftigung für die Mitarbeitenden über 65 attraktiv sein.

#### Beiträge (Folie 12)

Die Stadt Zug möchte als Arbeitgeberin nicht nur für Personen, die über das Alter 65 hinaus arbeiten, sondern auch für die Erwerbstätigen zwischen 25 und 65 Jahren attraktiv bleiben. Aus diesem Grunde soll der Sparbeitrag auf 24 % festgesetzt werden. Davon bezahlt die Stadt Zug 16.5 %, die Arbeitnehmenden 7.5 %. Dies entspricht einer attraktiven Fortführung des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Konditionen. Dies in Fällen, in welchen die Stadt Zug an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses interessiert ist.

#### Sparguthaben (Folie 13)

Die Weiterführung von 24 % Sparbeitrag macht es auch einfacher, Lehrpersonen – die im Moment ebenfalls nicht problemlos zu finden sind – über das Rücktrittsalter hinaus weiter zu beschäftigen.

#### Fazit/Empfehlung (Folie 14)

Mit der Anpassung des Koordinationsabzugs und dem Weitersparen ab 65 wird die Arbeitgeberattraktivität sowohl für jüngere wie auch für ältere Mitarbeitende gefördert. Die Weiterführung des Sparprozesses ist auch bei vielen privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern schon länger eingeführt, um Mitarbeitende mit Spezialwissen im Unternehmen behalten zu können.

#### **Fragen und Bemerkungen aus der Kommission**

**Frage:** Ist die Reduktion des maximalen Koordinationsabzugs (von CHF 29'400.00 auf neu CHF 23'520.00 bei den Mitarbeitenden der Stadt Zug) in der Abstimmung zur BVG-Reform auch so vorgesehen?

**Antwort:** Die Reduktion des maximalen Koordinationsabzugs ist bei der BVG-Reform auch vorgesehen. Das Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden von attraktiveren Leistungen profitieren. Würde man den Koordinationsabzug reduzieren, aber den maximalen Abzug belassen, würden nur Teilzeitmitarbeitende und die tiefen Löhne profitieren. Auf Vollzeitstellen von 100 % oder höhere Löhne hätte die Anpassung keinen Effekt gehabt.

**Frage:** Was passiert, falls dieser Teil mit der Reduktion des maximalen Abzugs bei der Teilrevision des Reglements über die Pensionskasse der Stadt Zug nicht umgesetzt werden würde, aber bei der Abstimmung im Herbst angenommen wird?

**Antwort:** Dann müsste das Thema nochmal diskutiert und das Reglement nochmal überarbeitet werden. Das ist auch der Grund, weshalb beispielsweise Industrieunternehmen diesen Punkt bereits umgesetzt haben. Diese Anpassung wird in der politischen Diskussion als gut und zeitgerecht angesehen. Diese Elemente der Reform werden von vielen befürwortet und sind wenig umstritten.

**Frage:** Was ist der aktuelle Umwandlungssatz in der Pensionskasse der Stadt Zug?

**Antwort:** 5.2 %

Der GPK-Präsident wird der Vorlage zustimmen, ist aber nicht begeistert. Für die Zustimmung gibt es verschiedene Gründe, ein zentraler ist, dass die tiefen Einkommen bevorteilt werden. Kritisch sieht er den gesellschaftlichen Trend, dass die Arbeitnehmenden weniger arbeiten wollen, und dass dies damit abgefangen werden soll, dass die Arbeitgeberin Stadt Zug mehr bezahlt.

Er verweist auf den Vorstoss der SVP zur Work-Life-Balance, der diesem Trend entgegenwirken will: #3748: Postulat der SVP-Fraktion betreffend «Keine Subventionierung der Work-Life-Balance Einzelner» <https://kr-geschaefte.zug.ch/gast/geschaefte/2742>

Für die Zustimmung zur Vorlage spricht auch, dass bereits beim Personalreglement ein harter Schnitt gemacht wurde zwischen Lehrpersonen und Verwaltungspersonal und der GGR eine attraktivere Regelung für die Weiterbeschäftigung über das Rücktrittsalter hinaus gefordert hat.

Dass in der Schweiz mit 37 % im europäischen Vergleich viele Erwerbstätige Teilzeit arbeiten ist nach Ansicht des GPK-Präsidenten nur möglich, weil die Löhne in der Schweiz sehr hoch sind und man es sich leisten könne, weniger zu arbeiten. Im restlichen Europa ist das nicht überall der Fall.

Ein Mitglied merkt an, dass er zu den Gesamtkosten, welche die Stadt Zug betreffen, als Vorbereitung für die heutige Sitzung um eine Berechnung der Alternativszenarien gebeten hat, bei denen der maximale Koordinationsabzug nicht reduziert wird. Dass diese Berechnungen zu den Kosten den GPK-Mitgliedern bis heute nicht vorliegen, ist sehr bedauerlich, denn dieser Abklärungsauftrag wurde extra an der letzten GPK-Sitzung erteilt, damit die Zahlen für die Beratung der Vorlage in der GPK vorliegen.

#### **IV Beratung**

##### GPK-Sitzung vom 24. Juni 2024: 1. Beratung

**Frage:** Warum wird in der Vorlage das Jahr 2022 als Zahlenbasis herangezogen?

**Antwort:** Die Zahlen für das Jahr 2023 haben zum Zeitpunkt der Erstellung der Vorlage noch nicht vorgelegen.

Ein Mitglied weist darauf hin, dass bei der Tabelle 1 (G2872 Seite 4/10) zum Benchmark der aktuellen Regelungen die Pensionskasse der Stadt Zug nicht aufgeführt ist.

**Antwort:** Mit der Vorlage soll die Altersgutschrift bei der Pensionskasse der Stadt Zug im Alter 66 - 70 auf 24 % (analog AGS in der Altersklasse 55 - 65) festgesetzt werden. Es erfolgt damit wie bei der Pensionskasse Schwyz im Gegensatz zu den anderen Pensionskassen keine Reduktion der Spargutschrift.

Für ein Mitglied ist mit der Reduktion des Koordinationsabzugs das politische Ziel erreicht, die Teilzeitmitarbeitenden und die tieferen Löhne besserzustellen. Indem der Maximalbetrag des Koordinationsabzuges auch noch reduziert wird, werden die höheren Einkommen gleichzeitig auch bessergestellt. Das ist für das Mitglied persönlich politisch nicht gewollt. Eine Reduktion des Maximalbetrages ist demnach nicht zu unterstützen.

Der Kanton Zug plant, gemäss Vernehmlassung den Koordinationsabzug auf maximal 12.5 % festzulegen (Teilrevision des Gesetzes über die Zuger Pensionskasse geht in die Vernehmlassung).

<https://zg.ch/vernehmlassungen/vernehmlassung-2024-Einladungen-zu-Vernehmlassungen-6-teilrevision-des-gesetzes-ueber-die-zuger-pensionskasse-geht-in-die-vernehmlassung-.html>

**Frage** zum Verständnis: Bedeutet das, dass damit bei der Pensionskasse des Kantons Zug die tieferen Einkommen zusätzlich bessergestellt werden, hingegen bei der Pensionskasse der Stadt Zug mit der Reduktion des Maximalabzugs auch die besseren Einkommen bessergestellt werden? Damit würden bei der Stadt Zug die besseren Einkommen zulasten der tieferen Einkommen profitieren. Das Mitglied will aus politischer Sicht, dass die tieferen Einkommen gut auf 60 % des letzten Jahreslohns kommen. Seiner Meinung nach sind Arbeitnehmende, die über CHF 100'000.00 pro Jahr verdienen selbst dafür verantwortlich, neben der AHV und der Pensionskasse für das Alter anzusparen.

**Frage:** Gibt es eine Möglichkeit, die tieferen Einkommen besser abzusichern, aber die höheren Einkommen ein bisschen weniger gut?

**Antwort:** Man könnte den Koordinationsabzug noch tiefer ansetzen (Reduktion auf unter 20 %), wie es die Pensionskasse des Kantons Zug macht. Den Maximalabzug könnte man erhöhen, dann wären die hohen Einkommen aber gegenüber heute schlechter gestellt. Dies würde nicht dem Ziel des Stadt-

rates entsprechen, dass alle Mitarbeitenden von besseren Leistungen profitieren. Eine Zwischenlösung ohne Schlechterstellung der höheren Einkommen wäre, bei einer weiteren Reduktion des Koordinationsabzugs den Maximalabzug bei der maximalen AHV-Altersrente (aktuell CHF 29'400.00) zu belassen.

Ein Mitglied verweist auf den nachfolgenden Abschnitt auf Seite 9 der Vorlage. Es ist nicht nachvollziehbar, aus welchen Zahlen im Reglement oder in den Tabellen zum Reglement diese Prozentzahlen von 62.5 % und 37.5 % hervorgehen.

Vorlage Seite 9/10: Zu § 8 Abs. 2 (Sparguthaben, -gutschriften)

*Dies ergibt im Alter 66 - 70 Spargutschriften von 24.0 % des versicherten Lohnes. Die Arbeitgeber finanzieren 62.5 % davon, die Versicherten entsprechend 37.5 %.*

Ein anderes Mitglied hat diese Prozentzahlen ebenfalls nicht nachvollziehen können, es kommt bei seinen eigenen Berechnungen auf einen anderen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil der Finanzierung.

## Beratung Synopse

### § 5

#### Abs 3

Antrag: Keine Reduktion des maximalen Abzugs

Ein Mitglied stellt den Antrag, § 5 Abs. 3 wie folgt anzupassen:

*Der beitragspflichtige Lohn bildet die Berechnungsgrundlage für die Beiträge. Er entspricht dem anrechenbaren Lohn abzüglich Koordinationsabzug. Der Koordinationsabzug entspricht 20 Prozent des anrechenbaren Lohnes, höchstens aber dem Betrag der maximalen AHV-Altersrente.*

Begründung: Mit diesem Antrag auf Beibehaltung des maximalen Abzugs (CHF 29'400.00) wie bisher wird die vom Stadtrat beantragte Reduktion des maximalen Abzuges, von welcher auch die Besserverdienenden profitieren würden, wieder rückgängig gemacht.

Der PK-Experte liefert die Ergebnisse der Berechnungen zu den Kosten nach, um die ein Mitglied gebeten hatte.

Kosten

Bestand 31.12.2022 935 Personen	Bisher	Neu: KA 20 % max. CHF 23'520.00	Neu: KA 20 % max. CHF 29'400.00
	in CHF	Zunahme in CHF	Zunahme in CHF
Jahreslöhne (JL)	78'938'595.00		
Versicherte Löhne	60'214'078.00	3'744'828.00	
Arbeitgeber-Beiträge*	8'863'720.00	545'521.00	453'162.00
Arbeitnehmer-Beiträge*	5'940'740.00	367'462.00	308'465.00

\* Total Spar- und Risikobeiträge

Die Anpassung, den maximalen Abzug bei der maximalen AHV-Altersrente zu belassen würde dazu führen, dass der Arbeitgeber CHF 92'359.00 weniger zahlen müsste als mit der Variante Reduktion des maximalen Abzugs auf CHF 23'520.00.

Ein Mitglied macht beliebt, den maximalen Abzug wie vom Stadtrat beantragt bei 80 % der maximalen AHV-Rente zu belassen. Dies aus zwei Gründen: Erstens wird diese Reduktion des maximalen Abzugs mit der Abstimmung im Herbst 2024 voraussichtlich sowieso kommen. Die Stadt Zug müsste bei

Annahme der BVG-Reform ihr Reglement dann nochmal anpassen. Zweitens soll dem Anliegen entsprechen werden, dass alle Mitarbeitenden von der Anpassung des PK-Reglements profitieren sollen. Das betrifft vor allem auch die Spezialisten und älteren Mitarbeitenden, auf welche die Stadt Zug sehr dringend angewiesen ist. Dies fördert die Attraktivität der Stadt Zug als Arbeitgeberin.

Antrag: Reduktion des Koordinationsabzugs auf 15 %

Ein Mitglied würde hingegen eine weitere Reduktion des Koordinationsabzugs unterstützen, damit die tiefen Einkommen und Teilzeitmitarbeitenden eine massgebliche Unterstützung erhalten. Deshalb stellt es den Antrag, dass der Koordinationsabzug auf 15 % (statt 20 %) reduziert wird.

Ein anderes Mitglied sieht als weitere Option, dass der Koordinationsabzug auf 15 % reduziert wird, aber der maximale Abzug bei CHF 29'400.00 belassen wird. Um diese Anträge aber vergleichen und beurteilen zu können, braucht es die Berechnungen, welche die Kostenfolgen der verschiedenen Varianten aufzeigen.

Der GPK-Präsident stellt fest, dass bei § 5 nun schon drei Anträge vorliegen. Aufgrund der verbleibenden Beratungszeit schlägt er vor, dass die Beratung an dieser Stelle unterbrochen und in einer zweiten Lesung der GPK weitergeführt wird.

Die Leiterin der Personalabteilung macht im Hinblick auf weitere Anträge den Hinweis, dass es ihres Wissens keine Pensionskasse gibt, die zwei unterschiedliche Koordinationsabzüge hat für tiefere und für höhere Einkommen. Von einer solchen Variante ist dringend abzuraten, da sie zu einer Zweiklassengesellschaft führen würde. Der Koordinationsabzug sollte für alle Mitarbeitenden gleich sein.

Der PK-Experte merkt zum Antrag, den Koordinationsabzug auf 15 % zu reduzieren, an: Die vom Stadtrat vorgeschlagene Reduktion des Koordinationsabzugs von bisher 25 % auf neu 20 % hat auf Seiten der Arbeitgeber-Beiträge Mehrkosten von rund einer halben Million Schweizer Franken für die Stadt Zug als Arbeitgeberin zur Folge. Eine Reduktion des Koordinationsabzugs auf 15 % hätte Mehrkosten auf Arbeitgeberseite von rund einer Million Schweizer Franken zur Folge. Gleichzeitig ist zu beachten, dass auch die Arbeitnehmer-Beiträge steigen würden. Die Mitarbeitenden im Tieflohnsegment hätten dann rund CHF 600'000.00 (statt CHF 367'462.00, siehe GGR -Vorlage) mehr Lohnabzüge. Diese Belastung durch den tieferen Nettolohn ist nicht zu unterschätzen. Eine Reduktion des Koordinationsabzugs auf unter 20 % wäre ein Quantensprung und ist nicht zu empfehlen.

Die Argumente aus Expertensicht, die gegen eine Reduktion des Koordinationsabzugs auf 15 % sprechen, sind nachvollziehbar. Der Kanton Zug plant jedoch, den Koordinationsabzug auf 12.5 % zu reduzieren, und auch im Tieflohnbereich wird das unter den Arbeitgebern wohl jener Mitbewerber auf dem Arbeitsmarkt sein, mit dem ein direkter Vergleich Sinn ergibt. Es wäre demnach stark zu hinterfragen, was der Kanton Zug sich bei dieser starken Reduktion des Koordinationsabzugs überlegt hat.

Der PK-Experte war über diesen Schritt der Pensionskasse Kanton Zug sehr überrascht. Er kennt wenige Pensionskassen mit einem so tiefen Koordinationsabzug, schon 15 % sind auch im Vergleich mit anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern unschlagbar tief.

Der GPK-Präsident stellt fest, dass die GPK zustimmt, die Beratung auf die nächste GPK-Sitzung vom 19. August 2024 zu vertagen. Die Beratung wird dann fortgesetzt bei § 5 des Reglementes. Das Präsidialdepartement wird beauftragt, bis zur nächsten Beratung des Geschäfts die Berechnungen der Kosten für die verschiedenen Szenarien zu liefern, die in der Diskussion als mögliche Varianten genannt oder beantragt wurden.

Folgende Varianten stehen bisher zur Debatte:

	Koordinationsabzug	maximaler Abzug in CHF
Bisher	25 %	29'400.00
Antrag SR	20 %	23'520.00
Variante GPK-Mitglied	20 %	29'400.00
Variante GPK-Mitglied	15 %	23'520.00
Variante GPK-Mitglied	15 %	29'400.00

### **Schlussabstimmung:**

Beschluss: Die Schlussabstimmung wird vertagt. Die zweite Beratung findet am 19. August 2024 statt.

### **Zweite Beratung in der GPK vom 19. August 2024**

#### **V Erläuterungen der Vorlage**

Der Stadtpräsident führt einleitend aus: In der GPK-Sitzung vom 24. Juni 2024 vor den Sommerferien wurde die Vorlage ein erstes Mal beraten. Die Teilrevision des Reglements inklusive der Anpassung des Koordinationsabzuges hat das Ziel, jüngere und ältere Mitarbeitende besserzustellen sowie den Mitarbeitenden eine attraktivere Regelung für die Weiterbeschäftigung über das Rücktrittsalter hinaus zu ermöglichen. Es handelt sich um eine Investition in die Zukunft.

Die Inputs der GPK wurden aufgenommen. Das Präsidialdepartement wurde beauftragt, bis zur heutigen Beratung des Geschäftes die Berechnungen der Kosten für die verschiedenen Szenarien zu liefern, die in der Diskussion als mögliche Varianten genannt wurden. Der PK-Experte wird die verschiedenen Varianten vorstellen. Zusätzlich hat die GPK eine tabellarische Übersicht mit einer detaillierten Auflistung der Kosten der verschiedenen Varianten im Vorfeld schriftlich erhalten.

Der PK-Experte informiert anhand einer Präsentation (siehe Beilage 3) zu den Variantenberechnungen. Die wesentlichen Informationen sind den Präsentationsfolien zu entnehmen. Ergänzend wurden folgende Punkte ausgeführt:

#### **Koordinationsabzug (Folien 3 und 4)**

Im Dokument mit den Ergänzungen für die heutige Sitzung, welches die GPK erhalten hat, wurden für alle Varianten auch die Berechnungen gemacht, welche Leistungen damit abgedeckt werden. Im Bericht und Antrag des Regierungsrates zur Änderung des Gesetzes über die Zuger Pensionskasse (aktuell in der Vernehmlassung bis 30. August 2024) wird das «modellmässige Leistungsziel» der Zuger Pensionskasse dargestellt. Der Kanton Zug zielt ab auf ein Leistungsziel von 60 % auf die Gesamteinkommen. Die Pensionskasse der Stadt Zug liegt – bei allen Varianten – deutlich unter der Lösung des Kantons Zug. Auch wenn die Lösung des Kantons Zug sich noch in der Vernehmlassung befindet, zeigt sie die Absicht des Kantons Zug auf. Auf der einen Seite ist dies eine klare Besserstellung der tiefen Einkommen, indem der Koordinationsabzug deutlich reduziert wird. Nicht zu vergessen ist aber, dass in der Gegenposition noch ein Zusatzbeitrag für höhere Einkommen vorgeschlagen wird, um die höheren Einkommen sogar noch besserzustellen.

Die Pensionskasse der Stadt Zug strebt eine Lösung an, bei der nicht noch zusätzlich Personen bessergestellt werden. Es ist aber im Sinne der Stadt Zug, die Mitarbeitenden mit höheren Einkommen zumindest nicht schlechter zustellen.

#### Staffelung der Beiträge (Folie 5)

Parallel zur Anpassung des Koordinationsabzuges ist vorgesehen, die Sparbeiträge für die versicherten Personen im Alter von 66 bis 70, welche im Einverständnis mit dem Arbeitgebenden weiterbeschäftigt werden, auf dem Niveau vor dem Pensionierungsalter weiterzuführen.

#### Koordinationsabzug: Variantenberechnungen Folie 7 bis 12

##### Variante 1 (Folie 7)

Zur Erinnerung: Der Vorschlag des Stadtrates (Variante 1) wurde in Anlehnung an die BVG-Revision erarbeitet. Mit diesem neuen Koordinationsabzug von 20 % wäre die BVG-Revision abgedeckt. Das Ziel ist, tiefe Einkommen und Teilzeitmitarbeitende besserzustellen. Mit dieser Lösung würden alle Mitarbeitenden gleichgestellt, die tieferen und die höheren Löhne erhalten die gleiche Leistungsanpassung.

##### Variante 2 (Folie 8)

Bei Variante 2 würde das Maximum bei der maximalen AHV-Altersrente belassen. Damit würde für die Mitarbeitenden mit einem Jahreslohn über CHF 147'000.00 der versicherte Lohn gleichbleiben wie bisher. Bei den Kosten würden mit dieser Lösung gegenüber Variante 1 rund CHF 90'000.00 eingespart. Diese Variante führt aber auch dazu, dass 56 Mitarbeitende schlechter gestellt werden, weil sie keine bessere Leistung erhalten. Sie profitieren also nicht von dieser Lösung.

Zur Erinnerung: Der Kanton Zug im Gegensatz will für Mitarbeitende mit höheren Einkommen etwas machen und will ihnen einen Zusatzbeitrag zahlen. Diese entgegengesetzten Lösungen, werden Mitarbeitenden der Stadt Zug mit höheren Einkommen nur schwierig zu erklären sein.

##### Variante 3 (Folie 9)

Mit Variante 3 wäre die Gleichbehandlung ebenfalls sichergestellt. Allerdings steigen die Mehrkosten für Arbeitgebende und Arbeitnehmende deutlich an. Das würde für die Mitarbeitenden eine Nettolohnreduktion in einer anderen Dimension bedeuten als bei den Varianten 1 und 2.

##### Variante 4 (Folie 10)

Variante 4 führt einerseits zur Ungleichbehandlung der Mitarbeitenden mit einem Jahreslohn über CHF 196'000.00 und andererseits zu Mehrkosten in vergleichbarer Höhe wie Variante 3.

##### Variante 5 (Folie 11)

Variante 5 zeigt die in der Vernehmlassung befindliche Lösung des Kantons Zug. Gegenüber der Variante des Stadtrates handelt es sich um eine deutliche Besserstellung. Hier nicht berücksichtigt ist der Zusatzbeitrag für die höheren Einkommen, die der Kanton Zug zusätzlich gewähren will.

Variante 5 würde einen massiven Leistungsausbau bedeuten. Dieser Leistungsausbau würde aber auch zu Mehrkosten führen, die fast dreimal so hoch sind wie bei Variante 1 des Stadtrates.

Die Lösung des Stadtrates ist keine Luxuslösung, sondern eine Lösung, die vertretbar und marktkonform ist. Ganz allein ist der Kanton Zug mit seiner Lösung nicht. Der Kanton Schwyz hat keinen Koordinationsabzug und befindet sich mit den Leistungen ungefähr auf einem gleichen Niveau wie der Kanton Zug mit seinem Antrag.

##### Variante 6 (Folie 12)

Im Zusatzpapier wurde für alle Varianten im Detail aufgezeigt, was die Kosten und was die Effekte auf die Leistungen sind.

### Empfehlung des Stadtrates (Folie 13)

Fazit der Variantenberechnungen: Im Sinne der Gleichbehandlung und der Kostenfolge empfiehlt der Stadtrat, am Vorschlag 1 festzuhalten.

### **Fragen und Bemerkungen aus der Kommission**

Der GPK-Präsident dankt für die zusätzlichen Unterlagen und die ausführlichen Berechnungen zu den Varianten. Es liegen nun die Zahlen für sechs Varianten vor, welche einerseits die finanzielle Belastung für die Arbeitgeberin Stadt Zug und die Mitarbeitenden und andererseits die Leistungen transparent aufzeigen.

**Frage:** Ist es korrekt, dass sowieso höchstens 80 % der maximalen AHV-Altersrente zugelassen sind, wenn die BVG-Revision im Herbst (Abstimmung vom 22. September 2024) durchkommt?

**Antwort:** Der Koordinationsabzug im BVG ist so vorgesehen. Wenn die Stadt Zug die Anpassung jetzt nicht machen würde, müsste überprüft werden, wo das Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug diese Vorgaben nicht erfüllt. Bei gewissen Lohnelementen würde die Pensionskasse der Stadt Zug mit den heutigen Beitragssätzen das BVG-Minimum nicht erfüllen. Das ist vor allem im Lohnbereich zwischen CHF 40'000.00 bis CHF 60'000.00. In diesem Bereich werden die meisten Vorsorgelösungen einen Anpassungsbedarf haben, wenn die BVG-Revision durchkommt.

**Frage:** Wenn die Stadt Zug das Reglement gemäss Vorschlag des Stadtrates anpassen würde, wäre sie jetzt schon konform?

**Antwort:** Mit Zustimmung zum Antrag des Stadtrates zur Teilrevision des Reglements über die Pensionskasse der Stadt Zug mit dem vorgeschlagenen Koordinationsabzug wäre die Stadt Zug in allen Elementen BVG-konform.

**Frage:** Warum wartet die Stadt Zug nicht das Ergebnis der BVG-Abstimmung ab, bevor sie den GGR über die Teilrevision des Pensionskassenreglements entscheiden lässt.

**Antwort:** Nebst der Anpassung des Koordinationsabzuges, von welcher alle Mitarbeitenden profitieren sollen, beantragt der Stadtrat die Anpassung betreffend Weiterführung der Vorsorge mit Sparbeiträgen im Alter von 66 bis 70. Die Stadt Zug hat hier einen Bedarf, dass Mitarbeitende, die im nächsten Jahr 65 werden und weiterarbeiten wollen, von dieser Reglementsanpassung profitieren. Nach dem heutigen Pensionskassenreglement werden ab Erreichen des Rücktrittsalters (65) keine Beiträge mehr erhoben. Der Sparprozess soll aber über das Rücktrittsalter hinaus verlängert werden können.

**Frage:** Soll das revidierte Pensionskassenreglement ab 1. Januar 2025 in Kraft treten?

**Antwort:** Ja, es ist das Ziel und sicher auch im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass das angepasste Reglement ab 1. Januar 2025 umgesetzt werden kann.

Natürlich könnte man bis nach der BVG-Abstimmung zuwarten. Es liegen nun aber Berechnungen zu verschiedenen Varianten vor und es ist bekannt, wo die Stadt Zug mit ihrem Vorschlag im Markt steht und was andere machen. Die Grundlagen sind also vorhanden, um einen Entscheid zu fällen.

**Frage:** Gibt es Zahlen dazu, wie sich eine Anpassung des Koordinationsabzuges auf 15 % oder 12.5 % auf die Nettolöhne von tieferen Jahreslöhnen auswirken würde?

**Antwort:** Die Berechnungen dazu sind ersichtlich im Zusatzdokument auf den Seiten 4 und 6 (Beilage 4). Dort sind Beispiele mit verschiedenen Jahreslöhnen aufgeführt und jeweils die Zunahme des Arbeitnehmer-Beitrages ersichtlich. Bei einem Jahreslohn von CHF 60'000.00 liegt die Zunahme des Arbeitnehmer-Beitrages bei Variante 5 (Vorschlag Kanton Zug) bei CHF 713.00. In diesem Lohnbereich ist das eine andere Dimension als bei einem Jahreslohn von CHF 150'000.00. Deshalb darf man diese höheren Arbeitgeber-Beiträge nicht unterschätzen. Die Mitarbeitenden im tieferen Lohnbereich brauchen dieses Geld und sind am Ende des Monats froh darum. Darum wird man bei den tieferen Einkommen mit einem zu tiefen Koordinationsabzug nicht nur Freude auslösen. Eine höhere Rente ist zwar gut, aber für das Bestreiten des Lebensunterhaltes im Moment ist die Höhe des Nettolohnes ausschlaggebend.

## **VI Beratung**

(GPK-Sitzung vom 19. August 2024: 2. Beratung)

Der GPK-Präsident spricht sich für die Variante 1 aus. Nach der Prüfung der Varianten erscheint ihm diese Lösung des Stadtrates als vernünftig. Die von der GPK angeforderten Berechnungen (Beilage 4) zu den verschiedenen möglichen Varianten waren wichtig als Entscheidungsgrundlage und haben Transparenz geschaffen. Nach der letzten GPK-Sitzung und ohne Vorliegen dieser Zahlentabellen, war die Ausgangslage noch nicht so klar.

Ein Mitglied spricht sich aus folgenden Gründen für Variante 2 aus: Es ist noch immer störend, dass bei dieser Vorlage, die mit dem Motiv gestartet wurde, tiefe und mittlere Einkommen in der Pensionskasse besser zu versichern, nun plötzlich auch sehr hohe Einkommen dem gleichen Bonus zugeführt werden sollen. Das Argument der Gleichbehandlung hinkt aus dem Grund, da es beim Lohn per se keine Gleichbehandlung gibt. Ausserhalb der einzelnen Lohnklassen ist die Ausgangslage nicht gleich, darum ist es auch nicht mit dem Gleichheitsgebot vereinbar, wenn bei der Revision tatsächlich nur etwas für die tiefen und mittleren Einkommen gemacht wird und nicht für die hohen Einkommen. Zumal es bei hohen Einkommen ab CHF 147'000.00 möglich ist, auf Basis der 3. Säule mittels Selbstvorsorge eine angemessene Altersvorsorge herzustellen.

Ein Mitglied: Mit Gleichbehandlung ist im vorliegenden Fall gemeint, dass der Stadtrat mit einer Anpassung des Reglements alle Mitarbeitenden besserstellen will. Das wäre mit Variante 2 nicht der Fall. Ein Argument für die Besserstellung auch der höheren Einkommen ist, dass die Stadt Zug damit attraktiv ist für Kaderangestellte, die sie behalten möchte oder neu besetzen muss. Um diese Kaderangestellten muss die Stadt Zug im Moment kämpfen, weshalb der Bedarf für bessere Leistungen auch in diesem Lohnbereich vorhanden ist. Vor dem Hintergrund, dass man beim neuen Personalreglement bei den sonstigen Anstellungsbedingungen eher konservativ war – dies betrifft Punkte wie Elternschaft, Ferien, Arbeitszeit –, ist es gerechtfertigt, dass der GGR bei der Teilrevision des Pensionskassenreglements etwas grosszügiger ist.

Variante 3 ist nach wie vor eine sehr gute Variante. Diese Variante kostet die Stadt Zug zwar etwas mehr und die Arbeitnehmer-Beiträge sind höher, was im Moment tatsächlich nicht zur grossen Freude der Mitarbeitenden mit tieferen Einkommen ist. Solange man dieses Pensionskassensystem hat, wird man aber sonst das Thema nie los, dass die Teilzeitmitarbeitenden bei der Rente schlechter gestellt sind. Darum ist das die nun zu favorisierende Variante.

Ein Mitglied widerspricht der Meinung, dass beim neuen Personalreglement eine konservative Lösung gefahren wurde. Aus seiner Sicht handelt es sich beim neuen Personalreglement um eine grosszügige Lösung. In dieser Diskussion darf nicht vergessen werden, dass die Stadt Zug nicht nur mit dem

Kanton Zug im Wettbewerb um Fachkräfte ist, sondern mit der gesamten Privatwirtschaft. Und im Vergleich zu vielen Lösungen in der Privatwirtschaft ist das neue städtische Personalreglement eine gute Lösung und ein harter Konkurrent.

Ein anderes Mitglied spricht sich für Variante 1 aus. Auch wenn die vorgehende Argumentation nachvollziehbar ist, wäre Variante 2 trotz allem gegenüber den Kadermitarbeitenden in der momentanen finanziellen Situation der Stadt Zug ein falsches Zeichen. Der Vergleich der Varianten hat aufgezeigt, dass der Vorschlag des Stadtrates keine Luxuslösung, sondern eine pragmatische Lösung ist. Darum ist der Vorschlag des Stadtrates zu unterstützen.

Der GPK-Präsident teilt zum Vorgehen mit, dass eine Mehrfachabstimmung durchgeführt wird, um die Variante zu ermitteln, für welche sich die GPK ausspricht. Jedes GPK-Mitglied kann eine Stimme abgeben. Varianten, die keine Stimme erhalten, fallen aus der Entscheidung.

#### Abstimmung Nr. 1

Die GPK stimmt wie folgt ab:

Variante 6: Keine Stimme

Variante 5: Keine Stimme

Variante 4: Keine Stimme

Variante 3: 1 Stimme

Variante 2: 1 Stimme

Variante 1: 4 Stimmen

Der GPK-Präsident stellt fest, dass die Varianten 4, 5 und 6 aus der Entscheidung fallen, da sie keine Stimmen erhalten haben. Die Variante 2 und die Variante 3 haben je eine Stimme erhalten und werden in der nächsten Abstimmung gegenübergestellt. (Siehe Beilage 5, Varianten 1 bis 3)

#### Abstimmung Nr. 2

Variante 2: 3 Stimmen

Variante 3: 3 Stimmen

Der GPK-Präsident stellt Stimmengleichheit fest. Dem Kommissionspräsidenten kommt der Stichentscheid zu.

Stichentscheid Kommissionspräsident: Variante 2

Der GPK-Präsident stellt fest, dass aufgrund des Stichentscheides die Variante 2 in der Entscheidung verbleibt und nun zwischen der Variante 1 und der Variante 2 abgestimmt wird.

#### Abstimmung Nr. 3

Variante 1: 5 Stimmen

Variante 2: 1 Stimme

Der GPK-Präsident stellt fest: Die GPK spricht sich mit 5:1 Stimmen für die Variante 1 aus.

## **Beratung Synopse**

### **§ 5**

#### Abs. 3

Der GPK-Präsident stellt fest, dass die GPK den Antrag des Stadtrates wie soeben beschlossen mit 5:1 Stimmen unterstützt.

### **§ 7 und § 8 (neue Fassung Tabelle 4 und Tabelle 6)**

#### Antrag: Sparbeitrag Arbeitgeber im Alter von 66 bis 70 auf 14.5 % festsetzen

Im Alter von 66 bis 70 entfallen die Risikobeiträge, trotzdem soll der Sparbeitrag für diese Alterskategorie bei 24 % belassen werden. Dies würde de facto dazu führen, dass der Mitarbeitende mehr erhält als zuvor.

Es wird der Antrag gestellt, dass bei den Beiträgen der Arbeitgebenden der Sparbeitrag auf 14.5 % (statt 16.5 %, Tabelle 4) festgesetzt wird. Die Spargutschrift liegt dann (zusammen mit dem Sparbeitrag von 7.5 % des Mitarbeitenden) neu bei 22 % (statt 24 %, Tabelle 6) des beitragspflichtigen Lohnes. Die Annahme des Antrages hätte demnach eine Änderung in Tabelle 4 (neu 14.5 %) und in Tabelle 6 (neu 22 %) zur Folge.

Die Idee des Antrages ist, dass Mitarbeitende nicht mehr Nettolohn erhalten, nur weil das Rücktrittsalter von 65 überschritten wurde und der Risikobeitrag wegfällt.

Der GPK-Präsident findet den Antrag sehr sinnvoll.

Da es sich nicht nochmal um eine Erhöhung der Sparquote auf dem Rentenkapital handelt, ist dem nicht ein riesiges Gewicht beizumessen. In diesem Alter ist das vertretbar.

#### Abstimmung

Die GPK stimmt dem Antrag mit 6:0 Stimmen zu.

### **Beratung Frage betreffend Zusatzbeitrag der Arbeitgebenden (§ 7)**

Der GPK-Präsident dankt für die ausführliche Antwort zu seiner Frage betreffend Zusatzbeitrag der Stadt Zug an die Pensionskasse der Stadt Zug, welche die GPK schriftlich erhalten hat (Beilage 6). Die einzige Zahl, die ihm in der Antwort noch fehlt, ist der damalige Betrag, zu welchem die Pensionskasse der Stadt Zug per 1. Januar 2003 auf 100 % Deckungsgrad saniert bzw. ausfinanziert wurde und der Steuerzahler damals einen sehr grossen bzw. hohen finanziellen Beitrag geleistet hat.

**Frage:** Wie hoch ist dieser Betrag?

**Antwort:** Der Sanierungsbedarf per 1. Januar 2003 lag bei CHF 53.95 Mio.

Der GPK-Präsident: Die Stadtzuger Steuerzahlerinnen und Steuerzahler haben also bereits 2003 – wenn man weiss, in welcher Grössenordnung die Stadt Zug vor 20 Jahren funktioniert hat, was man zum Beispiel für infrastrukturelle Bauten ausgegeben hat – einen sehr, sehr grossen Betrag finanziert.

Der GPK-Präsident führt aus, dass er fälschlicherweise in Erinnerung hatte, dass der Zusatzbeitrag CHF 900'000.00 pro Jahr beträgt. Den Ausführungen ist zu entnehmen, dass dem nicht so ist. Der Zusatzbeitrag der Arbeitgebenden beträgt 12 % der laufenden Renten des Vorjahres und damit wurde in den letzten Jahren ein Zusatzbeitrag geleistet der CHF 900'000.00 deutlich übersteigt. Im Jahr 2023 wurde ein Zusatzbeitrag seitens der Stadt Zug von rund CHF 1.6 Mio. geleistet.

Der Grosse Gemeinderat der Stadt Zug kann gemäss § 6 Abs. 3 des Pensionskassenreglements eine Kürzung oder Streichung des Zusatzbeitrages beschliessen. Deshalb stellt sich die Frage, ob es Sinn macht, bereits in der GPK darüber einen Antrag zu stellen. Das Problem ist, dass niemand bei der Behandlung des Budgets jeweils an diesen Zusatzbeitrag denkt, obwohl der GGR jederzeit die Möglichkeit hätte, eine Kürzung oder Streichung zu diskutieren.

Den Ausführungen des Pensionskassenvorstandes ist zu entnehmen, dass mit diesem Geld versucht wurde, die Renten der Inflation anzupassen, also Teuerungszulagen zu den laufenden Renten zu gewähren. Der damalige Entscheid über den Zusatzbeitrag kam im GGR nur sehr knapp mit einer Stimme Mehrheit zustande.

Wenn nun aufgrund der Teilrevision das Pensionskassenreglement angepasst und vom GGR beraten wird, stellt sich die Frage, ob auch dieser Zusatzbeitrag nochmals diskutiert werden soll?

Der PK-Experte: Sollte der Zusatzbeitrag wegfallen, wird die Pensionskasse keine Teuerung bezahlen können, bis nicht mindestens drei Viertel der Wertschwankungsreserve erreicht ist. Das würde ein paar Jahre dauern. Die Rentnerinnen und Rentner müssten darüber informiert werden, dass in nächster Zeit wohl keine Teuerungsanpassung gemacht werden kann, weil der Zusatzbeitrag gestrichen worden ist. Gemäss Art. 46 BVV 2 darf eine Leistungsverbesserung erst gewährt werden, wenn diese entweder extern finanziert ist oder die Wertschwankungsreserve mindestens zu 75 % des aktuellen Zielwertes geäuftnet ist. Dies würde wohl die Frage aufwerfen, ob es der Stadt Zug so schlecht geht, dass dieser Zusatzbeitrag gestrichen werden muss, welcher im Moment die Gewährung von Teuerungszulagen ermöglicht.

Daneben gibt es zum Vergleich den Kanton Zug, der in Art. 39 seines Reglements einen Teuerungsfonds finanziert. Wenn die Stadt Zug die gleichen Leistungen zahlen würde wie der Kanton Zug, wären das zwischen CHF 1.8 Mio. bis CHF 2 Mio. Dieser Teuerungsfonds ist in der Vernehmlassung kein Thema und wird weiter bestehen bleiben. Es wäre demnach nicht ideal, wenn der Kanton Zug seine Leistungen verbessert und die Stadt Zug zwar ihre Leistungen auch verbessert, wenn auch nicht mit einer Luxusbewertung, aber diese Position zum Ausgleich der Teuerung abschafft. Zudem würde die Streichung des Zusatzbeitrages die Falschen treffen, nämlich die Rentnerinnen und Rentner, die sehr froh um den Teuerungsausgleich sind. Die Wertschätzung für diese Teuerungszulagen ist sehr hoch. Die PK Stadt Zug erhält von den Rentnerinnen und Rentner Rückmeldungen und Dankeschreiben. Wenn die PK Stadt Zug nun die Streichung des Zusatzbeitrages kommunizieren müsste, wäre das im Moment nicht so gut.

Der GPK-Präsident sieht das Problem natürlich aus Sicht der Stadt Zug bzw. deren Steuerzahlenden und kann die geäußerten Bedenken durchaus nachvollziehen. Allerdings verweist er auch auf Rentnerinnen und Rentner, die ihr Leben lang in der Privatwirtschaft gearbeitet haben und keine Teuerungsausgleiche erhalten.

**Frage:** Es wurde erwähnt, dass im Falle eines Wegfalls des Zusatzbeitrages kein Teuerungsausgleich ausbezahlt werden kann, bis drei Viertel der Wertschwankungsreserve geäuftnet ist. Was ist nach heutigem Planungsstand der Zeithorizont, in dem das erreicht wird?

**Antwort:** Die Wertschwankungsreserve lag im Jahr 2022 bei 5.1 % und im Jahr 2023 bei 10.8 %. Die Zielgrösse der Wertschwankungsreserve beträgt 18 % der Vorsorgeverpflichtungen. Drei Viertel dieser Zielgrösse wären 13.5 %, die erreicht werden müssten, bis eine Leistungsverbesserung in Form eines Teuerungsausgleichs gewährt werden kann.

**Frage:** Gibt es ein Modell, mit dem heute gerechnet wird, wo sich die Wertschwankungsreserve hinbewegen soll und wann drei Viertel erreicht sein werden?

**Antwort:** Die Kosten der Passivseite können relativ genau bestimmt werden. Die Aktivseite ist nicht bestimmbar. Es gibt aber einen Erwartungswert. Wann das Erreichen von 75 % des Zielwertes erwartet werden kann, müsste aber noch berechnet werden. Diese Zahl liegt im Moment nicht vor.

Ein Mitglied: Die Frage zielt darauf ab, dass bei dieser Bestimmung, die offenbar immer wieder untergeht und nicht politisch diskutiert wird, mit einer Sunset Legislation zumindest eine Befristung festgesetzt wird, bis wann der Zusatzbeitrag gelten soll und dann zwingend der GGR wieder darüber beschliessen muss, ob der Zusatzbeitrag weiterhin gelten oder auslaufen soll.

Der PK-Experte: Als Ergänzung ist zu bemerken, dass ein Punkt zur Befristung bereits heute vorhanden ist. Wenn der Zielwert von 18 % erreicht ist, fällt der Zusatzbeitrag weg.

Der GPK-Präsident fragt die Kommission an, ob die GPK überhaupt auf das Thema eintreten will. Denn das Thema ist nicht Teil der Vorlage, dennoch ist aber der gegebene Moment ideal, darüber zu diskutieren. Die Frage ist demnach, ob die GPK das Thema diskutieren und allenfalls auch Anträge dazu formulieren soll oder ob das Thema nur zuhanden des GGR erwähnt werden soll, der es jederzeit im Rahmen der Budgetdiskussion oder mittels eines Vorstosses wieder aufnehmen kann.

Ein Mitglied ist dagegen, die Vorlage noch weiter zu überladen. Die Vorlage ist bereits jetzt herausfordernd für den GGR, mit der Aufnahme neuer Aspekte wird die Sache noch komplexer, was zu noch mehr Diskussionen führen wird.

Der GPK-Präsident: Es bliebe natürlich unabhängig von der Haltung der GPK jedem GGR-Mitglied unbenommen, während der Beratung der Vorlage zum betreffenden Paragraphen des Reglements einen Antrag zu stellen.

Ein Mitglied fände gut, wenn sich die GPK damit beschäftigt und Anträge gestellt werden können, sofern es solche braucht. Denn jetzt ist die GPK im Thema drin und muss sich nicht wieder ein Jahr später neu eindenken. Zudem gehören die Themen sachlich zusammen.

Ein anderes Mitglied ist der Ansicht, dass es richtig ist, wenn im GPK-Bericht mindestens erwähnt wird, dass die Thematik des Zusatzbeitrages in der GPK diskutiert wurde und die GPK dazu Unterlagen mit Ausführungen erhalten hat. Seine persönliche Meinung ist aber, dass die GPK betreffend Zusatzbeitrag nichts unternehmen muss, weil schon die Regelung enthalten ist, dass der Beitrag bei Erreichen von 118 % Deckungsgrad wegfällt. Im Prinzip handelt es sich um eine Altlast der Ausfinanzierung von 2003, denn die Pensionskasse der Stadt Zug wurde auf 100 % Deckungsgrad ausfinanziert, statt mit einer ordentlichen Überdeckung, die eigentlich jede Pensionskasse anstrebt. Man hat damals gespart, zahlt dafür seit 20 Jahren etwas nach.

Abstimmung über das Eintreten zum Thema Zusatzbeitrag

Der GPK-Präsident: Die GPK stimmt darüber ab, ob sie auf das Thema eintreten will, das die Zusatzbeiträge betrifft, welche die Stadt Zug zusätzlich zu den Arbeitgeberbeiträgen jährlich in die Pensionskasse einzahlt.

Die GPK stimmt mit 4:2 Stimmen dafür, dass die Diskussion zum Thema weitergeführt wird und auch Anträge aus der GPK gestellt werden können.

Antrag zu § 7 Abs. 4: Befristung des Zusatzbeitrages

Es wird folgender Antrag zu § 7 Abs. 4 gestellt: «Der Zusatzbeitrag der Arbeitgebenden beträgt 12 % der laufenden Renten des Vorjahres *und ist bis ... befristet.*»

Bei der mit Punkten ausgelassenen Stelle hätte man gerne die Jahreszahl eingefügt, von der man nach heutiger Modellierung glaubt, dass bis dahin die Wertschwankungsreserve mindestens zu 75 % des aktuellen Zielwertes geäufnet ist. Es hätte hier Sinn gemacht, sich auf die Expertenmeinung zu stützen, was ein vernünftiger Sunset-Legislation-Wert ist.

Der GPK-Präsident: Es kann auch irgendeine als geeignet erachtete Jahreszahl als Sunset Legislation eingesetzt werden, zum Beispiel das Jahr 2030.

Der PK-Experte: Die bestehende Variante der Befristung ist, dass der Zusatzbeitrag wegfällt, wenn der Ziel-Deckungsgrad von 118 % erreicht wird. Eine andere mögliche Variante wäre, zu sagen, dass der Zusatzbeitrag wegfällt, wenn zwei Jahre hintereinander mindestens drei Viertel (75 %) des aktuellen Zielwertes von 118 % erreicht worden sind. Bei einem Crash im Folgejahr kann der Wert stark fallen. Das Ziel der Wertschwankungsreserve ist, die Ausschläge auf der Anlageseite aufzufangen. Wenn wenigstens zwei Jahre hintereinander drei Viertel des Zielwertes erreicht wurden, wäre die Pensionskasse besser positioniert und der Wegfall gründet nicht nur auf einem Mitternachtseffekt.

Ein Mitglied kann das Argument und den Vorschlag mit zwei aufeinanderfolgenden Jahren nachvollziehen. Andererseits bleibt mit dieser Variante das Problem bestehen, dass der Zusatzbeitrag unter Umständen wieder über Jahrzehnte nicht in die politische Diskussion Eingang findet, weil der Wert nie erreicht wird.

Der PK-Experte: Damit das nicht passiert, könnte festgelegt werden, dass die GPK oder der GGR im ersten Jahr der Erreichung informiert werden muss. Mit diesem Mechanismus müsste im ersten Jahr der Erreichung darüber informiert werden und falls das im Folgejahr wieder der Fall ist, fällt der Beitrag weg.

**Frage:** Würde der Zusatzbeitrag bei Erreichung temporär wegfallen oder für immer?

**Antwort:** Mit der bestehenden Formulierung würde der Zusatzbeitrag bei Erreichung von 118 % für immer wegfallen.

**Frage:** Kann man sich mit der vom PK-Experten vorgeschlagenen Variante einverstanden erklären? Die genaue Formulierung wäre mit dem Rechtsdienst der Stadt Zug noch abzustimmen.

**Antwort:** Nein, die vorgeschlagene Variante geht nicht weit genug, weil sie keine Gewähr dafür gibt, dass die Ausrichtung des Zusatzbeitrages in die politische Diskussion zurückkommt. Letztendlich wäre dies von den Zahlen der Pensionskasse der Stadt Zug abhängig. Der GGR muss sich aber die Frage

stellen, ob er politisch entscheiden will, dass der Teuerungsausgleich über den Staatshaushalt finanziert wird, auch wenn die Pensionskasse das selbst nicht finanzieren kann. Dieser Entscheid muss der Politik zugeführt werden. Dafür braucht es einen klaren Zeithorizont und nicht eine Abhängigkeit von der Entwicklung der Zahlen der Pensionskasse.

Der GPK-Präsident: Die bestehende Situation ist, dass mit dem Zusatzbeitrag die Teuerungszulage auf die fixierten Renten indirekt von den Stadtzuger Steuerzahlenden bezahlt werden. Eigentlich müsste das Ziel sein, dass die PK Stadt Zug in die Lage versetzt werden sollte, dass sie das, aus den Erträgen, die sie aus ihrer Tätigkeit als Pensionskasse äufnet, selbst finanzieren kann.

Ein Mitglied hat in Anbetracht der guten wirtschaftlichen Lage, in der sich die Stadt Zug befindet, kein Problem damit, dass der Zusatzbeitrag weiterhin gewährt wird. Es darf aber nicht vergessen werden, dass auch wieder schlechtere Zeiten kommen können. Und für diesen Fall gibt es dann kein Instrument, um überhaupt auf das Thema aufmerksam gemacht zu werden.

Der Stadtpräsident weist erstens darauf hin, dass die Wertschwankungsreserve sehr volatil ist und zweitens stellt er die Frage, ob der Zusatzbeitrag wirklich nur für den Teuerungsausgleich gedacht ist oder nicht auch als eine Art Klammerfunktion einerseits für den Teuerungsausgleich und andererseits zur Abfederung der Wertschwankungen?

Der PK-Experte: In einer Überdeckung (= Deckungsgrad über 100 %) fließen die Zusatzbeiträge in die Rückstellung für den Teuerungsausgleich der Renten. Sobald der Deckungsgrad aber unter 100 % fallen würde, würde die Rückstellung zugunsten der Behebung der Unterdeckung aufgelöst. Im Falle einer Unterdeckung helfen die Zusatzbeiträge direkt bei der Sanierung der Pensionskasse.

Der GPK-Präsident schlägt für § 7 Abs. 4 folgende Anpassung der Formulierung vor, die aber von den Expertinnen und Experten noch verbessert werden kann: «Der Zusatzbeitrag der Arbeitgebenden beträgt 12 % der laufenden Renten des Vorjahres. *Dies bis zu dem Zeitpunkt, an welchem ein Deckungsgrad von 118 % während zwei konsekutiven Jahren erreicht wird.*»

Ein Mitglied: Dass der Zusatzbeitrag bei Erreichung von 118 % Deckungsgrad wegfällt, ist bereits heute geregelt.

Der PK-Experte wiederholt die Bestimmung in Art. 46 BVV 2, dass die Wertschwankungsreserve mindestens zu 75 % des aktuellen Zielwertes (Zielwert PK Stadt Zug sind 18 %) geäufnet sein muss, um Leistungsverbesserungen (im vorliegenden Fall in Form von Teuerungszulagen) zu gewähren. 75 % von 18 % sind 13.5 %.

Wenn man nun die Variante mit zwei aufeinanderfolgenden Jahren wählt, in denen 75 % erreicht werden müssen, damit der Zusatzbeitrag wegfällt, wäre die Formulierung wie folgt anzupassen:

«Der Zusatzbeitrag der Arbeitgebenden beträgt 12 % der laufenden Renten des Vorjahres. *Der Zusatzbeitrag fällt weg, wenn der Deckungsgrad zwei Jahre hintereinander mehr als 113.5 % beträgt.*»

Ein Mitglied beantragt, dass dieser Formulierung noch eine zeitliche Befristung in Form einer Sunset Legislation hinzugefügt wird. Mit dieser Sunset Legislation soll sichergestellt werden, dass die Weiterführung des Zusatzbeitrages von der Legislative bis spätestens 31. Dezember 2030 wieder geprüft wird.

Der GPK-Präsident stellt fest, dass die genaue Formulierung des Absatzes zuhanden des GPK-Berichtes die Personalabteilung noch mit dem Rechtsdienst der Stadt Zug und den PK-Expertinnen und Experten geklärt werden soll (siehe Beilage 1 Synopse § 7 Abs. 4).

Abstimmung Antrag zu § 7 Abs. 4: Befristung Zusatzbeitrag

Die GPK stimmt 3:3 (Stimmengleichheit). Dem Kommissionspräsidenten fällt der Stichentscheid zu.

Stichentscheid Kommissionspräsident: Zustimmung zum Antrag.

Der GPK-Präsident fasst zusammen, dass die GPK somit Änderungen beantragt bei Tabelle 4, Tabelle 6 und § 7 Abs. 4.

**VII Zusammenfassung**

Aufgrund der zur Verfügung stehenden Informationen und in Kenntnis des Berichts und Antrags des Stadtrates Nr. 2872 vom 9. April 2024 empfiehlt die GPK die Vorlage mit dem Änderungsantrag betreffend Befristung Zusatzbeitrag mit 5:1 Stimmen zur Annahme.

**VIII Antrag**

Die GPK beantragt Ihnen,

- auf die Vorlage einzutreten, und
- die Änderung des Reglements über die Pensionskasse der Stadt Zug vom 9. Dezember 2014 in der Fassung der GPK (siehe neu § 7 Abs. 4) zum Beschluss zu erheben.

Zug, 5. September 2024

Für die Geschäftsprüfungskommission  
Philip C. Brunner, Kommissionspräsident

Beilagen

- BEI1 Synopse 2. Beratung
- BEI2 Präsentation Teilrevision (Sitzung vom 24. Juni 2024)
- BEI3 Präsentation mit Zusatzinformationen, Variantenberechnung (Sitzung vom 19. August 2024)
- BEI4 Zusatzinformationen Koordinationsabzug Varianten 1 bis 6
- BEI5 Zusatzinformationen Koordinationsabzug Varianten 1 bis 3
- BEI6 Frage/Antworten des GPK-Präsidenten