

Grosser Gemeinderat, Vorlage

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

Bericht und Antrag des Stadtrats Nr. 2872 vom 9. April 2024

Das Wichtigste im Überblick

Der Grosse Gemeinderat hat im 2023 in zwei Lesungen das neue Personalreglement für das städtische Personal verabschiedet. Dieses ist seit dem 1. Januar 2024 in Kraft. Die Arbeitsbedingungen des städtischen Personals werden jedoch nicht nur im Personalgesetz des Kantons und im Personalreglement der Stadt Zug definiert, sondern auch im Pensionskassenreglement der Stadt Zug. Dieses regelt die Leistungen für die Zeit nach dem Erwerbsleben (Altersleistungen) wie auch im Invaliditäts- und Todesfall.

Das Pensionskassenreglement der Stadt Zug wird vom Grossen Gemeinderat (Parlament) erlassen und beinhaltet die Finanzierung der Alters- und Risikoleistungen der 2. Säule.

Das Parlament hat in seinen Diskussionen mehrmals darauf hingewiesen, dass die Stadt Zug auch für Mitarbeitende, bei einer allfälligen Weiterbeschäftigung über das Rücktrittsalter hinaus, attraktiv bleiben kann. Daher wurde der Stadtrat beauftragt, auch in diesem Bereich Überlegungen anzustellen, wie diese Forderungen erfüllt werden können.

Die Vorlage soll jedoch nicht nur Verbesserungen für Mitarbeitende bringen, die über das Rücktrittsalter weiter beschäftigt werden, sondern auch an die neuesten gesellschaftlichen Entwicklungen (z.B. Teilzeitbeschäftigung) angepasst werden. So ist dieses Jahr auf eidgenössischer Ebene im Rahmen der BVG-Reform eine Reduktion des Koordinationsabzuges geplant. Damit sollen vor allem Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeitende mit tieferen Einkommen in der 2. Säule bessergestellt werden. Die BVG-Reform soll noch im Herbst 2024 zur Abstimmung gelangen. Möchte man den gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung tragen, macht es Sinn, auch dieses Thema detailliert zu beleuchten. Mit einer Anpassung des Koordinationsabzuges kann die Stadt Zug einen wichtigen Schritt in Richtung bessere Arbeitgeberattraktivität tun. Die Vorlage enthält einige Statistiken und Ausführungen zu diesem Thema. Für eine Anpassung in diesem Bereich ist mit jährlich wiederkehrenden Zusatzkosten von CHF 545'521.00 (Basis 2022) zu rechnen.

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen hiermit den Entwurf zu einer Teilrevision des Reglements über die Pensionskasse der Stadt Zug vom 9. Dezember 2014 (PK-Reglement; SRS 1.7.3-1). Unseren Bericht gliedern wir wie folgt:

- I Ausgangslage**
- A Warum diese Vorlage?**
- B Heutige Regelung betr. Spar- und Risikobeiträge**
- C Aktuelle PK-Regelungen (Weitersparen nach Alter 65) beim Kanton Zug und den Nachbarkantonen**
- D Koordinationsabzug**
- II Die Revisionsvorlage**
- A Kosten**
- B Auswirkungen für Versicherte**
- III Erläuterungen zu den einzelnen Änderungen**
- IV Antrag**

I Ausgangslage

A Warum diese Vorlage?

Am 14. November 2023 hat der Grosse Gemeinderat der Stadt Zug das neue Personalreglement gutgeheissen. Dieses ist seit dem 1. Januar 2024 in Kraft. In den parlamentarischen Beratungen wurde gewünscht, dass der Stadtrat sich auch Gedanken zum Pensionskassenreglement betr. Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden über das Rücktrittsalter hinaus machen und mit einer entsprechenden Vorlage ans Parlament gelangen soll. Dies auch hinsichtlich der Tatsache, dass sich der Arbeitsmarkt stark verschärft hat und es immer schwieriger wird in den Departementen Fachkräfte zu finden. Zudem wird sich dies aus demografischer Sicht noch weiter akzentuieren.

Diesen Wunsch hat der Stadtrat aufgenommen und nicht nur dieses Thema eingehend diskutiert, sondern sich auch Gedanken zu anderen Massnahmen im Pensionskassenbereich gemacht. Dies mit dem Ziel, die Arbeitgeberattraktivität für alle Mitarbeitenden zu steigern. In der Vorlage werden somit alle drei Themenbereiche behandelt.

B Heutige Regelung betr. Spar- und Risikobeiträge

Bei der Pensionskasse der Stadt Zug (im Folgenden "PK Stadt Zug" genannt) werden bisher bis zum Rücktrittsalter Spar- und Risikobeiträge erhoben. Ab Erreichen des Rücktrittsalters werden keine Beiträge mehr erhoben. Wenn versicherte Personen ihr Arbeitsverhältnis bei der Stadt Zug (oder bei einer anderen der PK Stadt Zug angeschlossenen Arbeitgeberin) über das Rücktrittsalter hinaus weiterführen und die Ausrichtung der PK-Altersleistungen aufschieben, dann wird ihr Sparguthaben zwar weiterhin verzinst, es wächst jedoch nicht weiter durch Sparbeiträge an.

Per 1. Januar 2024 stieg das Rücktrittsalter für die Mitarbeitenden der Stadt Zug von 64 auf 65 Jahre an (Personalreglement der Stadt Zug bzw. Personalgesetz des Kantons Zug). Gleichzeitig wurde auch bei der Pensionskasse der Stadt Zug das Rücktrittsalter von 64 auf 65 Jahre angehoben (Vorsorge-reglement des PK-Vorstands).

Eine Anstellung bei der Stadt Zug soll auch über das Alter 65 hinaus attraktiv bleiben. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist dies wichtig. Die Stadt Zug will das Angebot jedoch nicht für alle Mitarbeitenden öffnen. Vielmehr soll es sowohl für die Arbeitgeberin wie auch für die Mitarbeitenden eine WIN-WIN-Situation sein. So hat der Stadtrat beschlossen, dass sämtliche Weiterbeschäftigungen über das Rücktrittsalter von 65 Jahren hinaus weiterhin eine Bewilligung des Stadtrates benötigen. Der Sparprozess soll aber über das Alter 65 (Rücktrittsalter) hinaus verlängert werden können, jedoch längstens bis zum 70. Geburtstag (gesetzliches Höchstalter).

Für die Versicherten ist diese Lösung attraktiv, weil sie bei Weiterarbeit über den 65. Geburtstag hinaus durch Sparbeiträge ihre künftigen Altersleistungen verbessern und ihr steuerbares Einkommen unmittelbar reduzieren können (neben den PK-Beiträgen sind zusätzlich auch freiwillige Einkäufe möglich).

Die Pensionskasse des Kantons Zug und die öffentlich-rechtlichen Pensionskassen aller Nachbarkantone (Schwyz, Luzern, Aargau und Zürich) sehen bereits heute Sparbeiträge bis Alter 70 vor (vgl. nachfolgenden Abschnitt). Auch viele privatrechtliche Pensionskassen kennen solche Lösungen schon seit längerem.

Da die Beiträge und die Sparbeiträge in §§ 7 und 8 des Reglements über die Pensionskasse der Stadt Zug vom 9. Dezember 2014 (SRS 1.7.3-1) festgelegt sind, beantragt der Stadtrat eine entsprechende Ergänzung dieser beiden Paragraphen. Zu diesem Zweck soll eine entsprechende Teilrevision des PK-Reglements in die Wege geleitet werden.

C Aktuelle PK-Regelungen (Weitersparen nach Alter 65) beim Kanton Zug und den Nachbarkantonen

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 66-70, wenn das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird (vgl. nachfolgende Tabelle).

Die Höhe der Altersgutschrift (AGS) im Alter 66-70 bewegt sich bei diesen Pensionskassen zwischen 8.0 % und 22.5 % des versicherten Lohns (jeweils im Sparplan "Standard"). Da die versicherten Löhne jedoch von Pensionskasse zu Pensionskasse unterschiedlich definiert sind (Höhe des Koordinationsabzugs), sind die Prozentsätze nicht direkt miteinander vergleichbar. Bei der PK des Kantons Schwyz sind die AGS im Alter 66-70 gleich hoch wie im Alter 55-65. Bei den übrigen Pensionskassen fallen die AGS hingegen tiefer aus und entsprechen in etwa den AGS im Alter 30. Im Durchschnitt reduzieren sich die AGS beim Wechsel vom Alter 65 zum Alter 66 um knapp die Hälfte.

Bei der Luzerner Pensionskasse (LUPK) finanzieren die Versicherten und Arbeitgeber je die Hälfte der AGS im Alter 66-70. Bei den übrigen Pensionskassen finanziert der Arbeitgeber (AG) hingegen rund 60 % der AGS im Alter 66-70 und die Versicherten rund 40 %.

Tabelle 1: Benchmark der aktuellen Regelungen

	Zuger PK (Zug)	PK SZ (Schwyz)	LUPK (Luzern)	APK (Aargau)	PK Stadt ZH (Zürich)	BVK (Zürich)
AGS 66-70 *	14.0 %	22.5 %	11.9 %	8.0 %	15.0 %	15.0 %
AGS 60-65 *	26.0 %	22.5 %	21.3 %	26.5 %	32.2 %	29.0 %
Veränderung 65 → 66	-46 %	0 %	-44 %	-70 %	-53 %	-48 %
AGS 66-70 so hoch wie	AGS 30-34	AGS 55-65	AGS 25-29	AGS 20-24	AGS 25-34 (Durchschnitt)	AGS 28-32 (ungefähr)
AG-Anteil AGS 66-70	60.0 %	57.6 %	50.0 %	62.5 %	60.0 %	60.0 %
Reglement Stand	01.01.2023	01.01.2023	01.07.2022	01.01.2024	01.01.2024	01.01.2024
Website	zugerpk.ch	pksz.ch	lupk.ch	apk.ch	pkzh.ch	bvk.ch

* AGS = Altersgutschrift (in % des versicherten Lohns); jeweils Sparplan "Standard". Wichtig: Die versicherten Löhne der Pensionskassen sind unterschiedlich definiert, die AGS-Sätze sind daher nicht direkt vergleichbar.

Quelle: Allvisa AG, Zürich

D Koordinationsabzug

Nicht nur für die älteren Arbeitnehmenden (im Alter 66-70) soll die Stadt Zug und die Leistungen der PK Stadt Zug noch attraktiver werden, sondern für alle Mitarbeitenden. Dies erreicht man über eine Reduktion des Koordinationsabzugs. Der verbleibende Teil ist der sogenannte «Versicherte Lohn» und bildet die Basis für die Beiträge und Leistungen der Pensionskasse.

Bei der PK Stadt Zug entspricht der Koordinationsabzug bisher 25 % des Jahreslohns, höchstens jedoch der maximalen AHV-Altersrente (aktuell CHF 29'400). Der maximale Abzug greift bei Jahreslöhnen ab aktuell CHF 117'600 ($29'400 = 117'600 \times 25 \%$), vgl. Tabelle 2:

Tabelle 2: Beispiele Reduktion Koordinationsabzug

Jahreslohn (JL)	60'000	100'000	125'000	150'000
Koordinationsabzug: 25 % JL, max. 29'400	-15'000	-25'000	-29'400	-29'400
Versicherter Lohn	45'000	75'000	95'600	120'600

Quelle: Allvisa AG Zürich

Bei Jahreslöhnen bis aktuell CHF 117'600 sind somit 75 % des Jahreslohns versichert. Bei höheren Jahreslöhnen liegt der versicherte Lohnanteil bei mehr als 75 % (vgl. nachfolgende Grafik, blaue Fläche).

Die aktuelle BVG-Reform (BVG 21), über die das Schweizer Stimmvolk noch im Herbst 2024 abstimmen wird, sieht neu einen Koordinationsabzug von 20 % des Jahreslohns vor. Bei einem Volks-JA zur BVG-Reform ist die PK Stadt Zug nicht gezwungen, ihren bisherigen Koordinationsabzug anzupassen – die neuen gesetzlichen Mindestleistungen wären auch mit dem aktuellen Vorsorgeplan immer noch erfüllt. Dies bedeutet, die PK Stadt Zug bietet Leistungen an, welche über den gesetzlichen Mindestleistungen liegen. Die PK Stadt Zug möchte jedoch den Koordinationsabzug unabhängig von der BVG-Reform anpassen, da sie dadurch noch attraktiver werden möchte und die Stossrichtung der Politik aufnimmt.

II Die Revisionsvorlage

Falls der Koordinationsabzug auf 20 % des Jahreslohns reduziert wird, dann würde der maximale Abzug von aktuell CHF 29'400 neu bei Jahreslöhnen ab aktuell CHF 147'000 ($29'400 = 147'000 \times 20\%$) greifen, wie die nachfolgenden Beispiele (Tabelle 3) und Grafik 1 (schwarz gestrichelte Kurve) zeigen. Für Jahreslöhne bis CHF 117'600 wären neu 5 % des Jahreslohns zusätzlich versichert. Für höhere Jahreslöhne fiel die Zunahme jedoch geringer aus und für Jahreslöhne ab CHF 147'000 gäbe es gar keine Zunahme beim versicherten Lohn.

Tabelle 3: Beispiel Reduktion Koordinationsabzug 20%

Jahreslohn (JL)	60'000	100'000	125'000	150'000
Koordinationsabzug: 20 % JL, max. 29'400	-12'000	-20'000	-25'000	-29'400
Versicherter Lohn	48'000	80'000	100'000	120'600
<i>Zunahme vers. Lohn</i>	<i>3'000</i>	<i>5'000</i>	<i>4'400</i>	-

Quelle: Allvisa AG Zürich

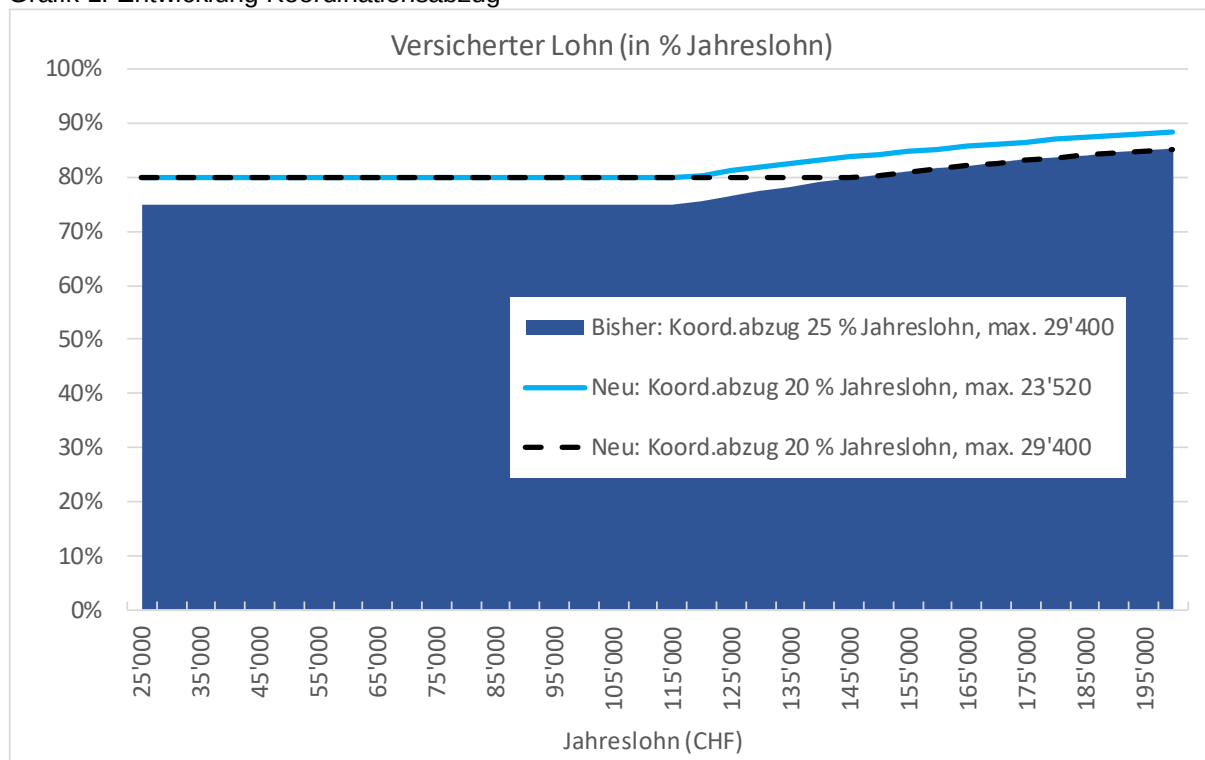
Daher macht es Sinn, auch den maximalen Abzug im selben Verhältnis, d.h. auf 80 % des bisherigen Werts, zu reduzieren ($80\% \times 25\% = 20\%$). 80 % der maximalen AHV-Altersrente entsprechen aktuell CHF 23'520. Damit nimmt der versicherte Lohn für alle Versicherten zu. Vgl. nachfolgende Beispiele (Tabelle 4) und Grafik 1 (hellblaue Kurve):

Tabelle 4: Beispiele Reduktion Koordinationsabzug 20% und 80% der maximalen AHV-Altersrente

Jahreslohn (JL)	60'000	100'000	125'000	150'000
Koordinationsabzug: 20 % JL, max. 23'520	-12'000	-20'000	-23'520	-23'520
Versicherter Lohn	48'000	80'000	101'480	126'480
<i>Zunahme vers. Lohn</i>	<i>3'000</i>	<i>5'000</i>	<i>5'880</i>	<i>5'880</i>

Quelle: Allvisa AG Zürich

Grafik 1: Entwicklung Koordinationsabzug



Quelle: Allvisa AG Zürich

A Kosten

Per 31.12.2022 waren 935 städtische Angestellte (inkl. Stadträte) bei der PK Stadt Zug versichert mit einer Jahreslohn-Summe von knapp CHF 79 Mio. Die Tabelle 5 zeigt die Zunahme der versicherten Löhne sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beiträge auf bei einer Reduktion des Koordinationsabzugs (KA) von bisher 25 % auf neu 20 % des Jahreslohns.

Tabelle 5: Kosten

Bestand 31.12.2022 935 Personen	Bisher	Neu: KA 20 %, max. 23'520	
		Zunahme in CHF	Zunahme in % JL
Jahreslöhne (JL)	78'938'595		
Versicherte Löhne	60'214'078	3'744'828	4.7 %
Arbeitgeber-Beiträge*	8'863'720	545'521	0.7 %
Arbeitnehmer-Beiträge*	5'940'740	367'462	0.5 %

* Total Spar- und Risikobeiträge

Quelle: Allvisa AG Zürich

Für die Stadt Zug entstehen damit Zusatzkosten in Höhe von CHF 545'521.00. Vor allem Mitarbeitenden in Teilzeitpensen und mit kleinerem Einkommen profitieren davon.

B Auswirkungen für Versicherte

Für die einzelnen Versicherten ist die Zunahme des versicherten Lohns individuell, je nach Höhe ihres Jahreslohns. Für Jahreslöhne bis aktuell CHF 117'600 nimmt der versicherte Lohnanteil von 75 % auf 80 %, d.h. um 6.67 %, zu. Somit steigen die Beiträge und Leistungen (Spargutschriften und versicherte Risikoleistungen bei Invalidität und Tod) ebenfalls um 6.67 %. Für Jahreslöhne über CHF 117'600 ist die prozentuale Zunahme etwas geringer. Vgl. Beispiele Tabelle 6:

Tabelle 6: Beispiele Kostenentwicklung für Versicherte

Jahreslohn 60'000	Bisher	Neu: KA 20 %, max. 23'520	Zunahme in CHF	Zunahme in % bis- her
Versicherter Lohn (VL)	45'000	48'000	3'000	6.67 %
Arbeitnehmer-Beitrag (9.5 % VL)	4'275	4'560	285	6.67 %
Invalidenrente (60 % VL)	27'000	28'800	1'800	6.67 %
Ehegattenrente (45 % VL)	20'250	21'600	1'350	6.67 %
Kinder-/Waisenrente (12 % VL)	5'400	5'760	360	6.67 %

Jahreslohn 100'000	Bisher	Neu: KA 20 %, max. 23'520	Zunahme in CHF	Zunahme in % bis- her
Versicherter Lohn (VL)	75'000	80'000	5'000	6.67 %
Arbeitnehmer-Beitrag (9.5 % VL)	7'125	7'600	475	6.67 %
Invalidenrente (60 % VL)	45'000	48'000	3'000	6.67 %
Ehegattenrente (45 % VL)	33'750	36'000	2'250	6.67 %
Kinder-/Waisenrente (12 % VL)	9'000	9'600	600	6.67 %

Jahreslohn 125'000	Bisher	Neu: KA 20 %, max. 23'520	Zunahme in CHF	Zunahme in % bis- her
Versicherter Lohn (VL)	95'600	101'480	5'880	6.15 %
Arbeitnehmer-Beitrag (9.5 % VL)	9'082	9'641	559	6.15 %
Invalidenrente (60 % VL)	57'360	60'888	3'528	6.15 %
Ehegattenrente (45 % VL)	43'020	45'666	2'646	6.15 %
Kinder-/Waisenrente (12 % VL)	11'472	12'178	706	6.15 %

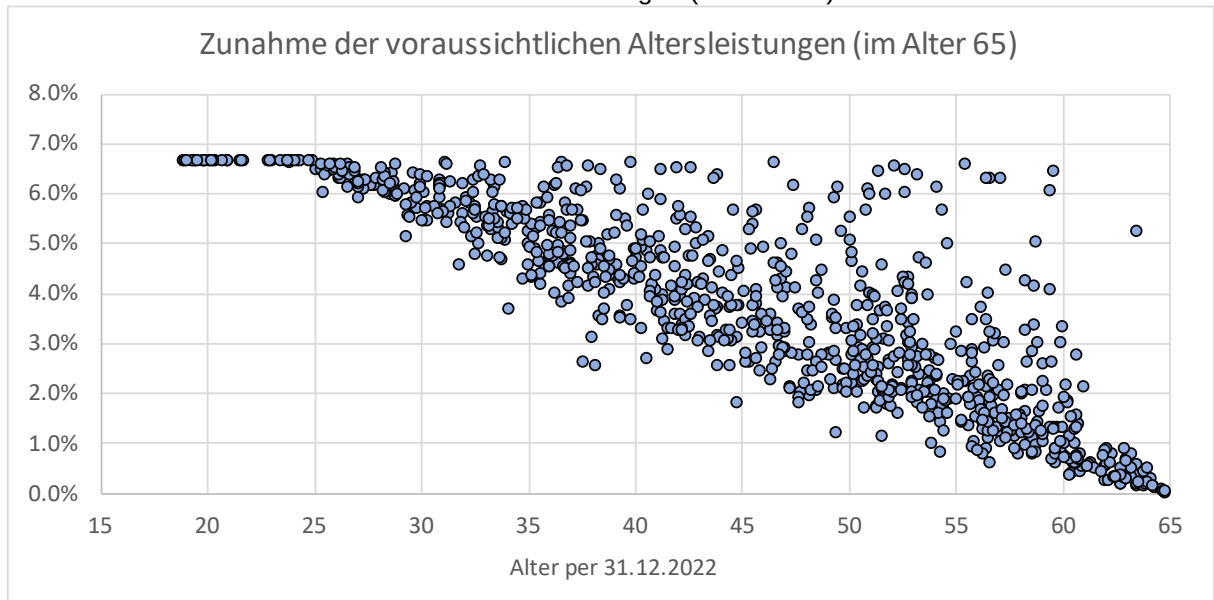
Jahreslohn 150'000	Bisher	Neu: KA 20 %, max. 23'520	Zunahme in CHF	Zunahme in % bis- her
Versicherter Lohn (VL)	120'600	126'480	5'880	4.88 %
Arbeitnehmer-Beitrag (9.5 % VL)	11'457	12'016	559	4.88 %
Invalidenrente (60 % VL)	72'360	75'888	3'528	4.88 %
Ehegattenrente (45 % VL)	54'270	56'916	2'646	4.88 %
Kinder-/Waisenrente (12 % VL)	14'472	15'178	706	4.88 %

Quelle: Allvisa AG Zürich

Wenn der versicherte Lohn und damit auch die Spargutschriften um 6.67 % zunehmen, dann nimmt auch das zukünftig angesparte Alterskapital um 6.67 % zu. Das bereits vorhandene angesparte Alterskapital bleibt jedoch unverändert. Die Grafik 2 zeigt die prozentuale Zunahme des voraussichtlichen Alterskapitals im Alter 65 auf, wobei jeder Punkt zu einer versicherten Person per 31.12.2022 gehört (total 935 Personen). Personen, die noch gar kein Altersguthaben in der PK Stadt Zug angespart haben (insbesondere unter 25-Jährige), erreichen eine Zunahme von 6.67 %. Je mehr Guthaben

die Personen bereits angespart haben (insbesondere ältere Versicherte), umso weniger stark kann die Reduktion des Koordinationsabzugs noch wirken für die voraussichtlichen Altersleistungen.

Grafik 2: Zunahme der voraussichtlichen Altersleistungen (im Alter 65)



Quelle: Allvisa AG Zürich

Fazit: Die Versicherten profitieren unmittelbar von einer Reduktion des Koordinationsabzugs. Der Arbeitnehmer-Beitrag steigt zwar leicht an (im Maximum um CHF 559 pro Jahr bzw. CHF 47 pro Monat mit Sparplan «Standard»), dafür bezahlt auch die Arbeitgeberin mehr ein, das Sparguthaben wächst an und die versicherten Risikoleistungen bei Invalidität und Tod steigen an.

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 Prozent festgesetzt werden. Davon bezahlt die Stadt Zug 16.5 Prozent, die Arbeitnehmenden 7.5 Prozent. Dies entspricht unter Berücksichtigung des Benchmarks 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.

Daher sollen die §§ 5, 7 und 8 mit dieser Teilrevision angepasst werden.

III Erläuterungen zu den einzelnen Änderungen

Zu § 5 Abs. 3 und 4 (Massgebender und beitragspflichtiger Jahreslohn)

Der Absatz 4 von § 5 kann ersatzlos gestrichen werden. Die Weiterführung des bisherigen versicherten Lohnes nach einer Lohnreduktion ist nur noch im Rahmen von Art. 33a des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG¹; SR 831.40) gesetzlich zulässig. Die Anzahl Beitragsjahre spielt dabei keine Rolle. Der PK-Vorstand hat den Art. 33a BVG im Vorsorgereglement in Art. 9 umgesetzt.

Zu § 7 Abs. 1 und 3 (Höhe der Beiträge)

Neu sollen im Alter 66-70 Sparbeiträge erhoben werden. Dabei bleibt der Sparbeitrag des Versicherten bei 7.5 % - wie bisher und der Sparbeitrag des Arbeitgebers bleibt bei 16.5 %. Es werden keine Risikobeiträge mehr erhoben. Der Wechsel in die Altersklasse 66-70 erfolgt am 1. Januar nach dem 65. Geburtstag (analog zu den übrigen Altersklassen-Wechseln).

Zu § 8 Abs. 2 (Sparguthaben, -gutschriften)

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

Damit kann die PK Stadt Zug mit der Zuger PK und den Pensionskassen der Nachbarkantone mithalten. Eine Anstellung bei der Stadt Zug über das Alter 65 hinaus wird mit Blick auf die Pensionskasse attraktiver.

Neben der beantragten neuen Weiterführung der Vorsorge mit Sparbeiträgen im Alter 66-70 muss den Versicherten auch ein beitragsfreier Aufschub der Pensionierung angeboten werden (so wie bisher, d.h. ohne Arbeitgeber- und ohne Versichertenbeiträge). Dies ist eine Vorschrift im Rahmen der Reform AHV 21 und gilt ab 01.01.2024. Versicherte dürfen nach Erreichen des Referenzalters (65) nicht zu Beiträgen gezwungen werden. Dieser beitragsfreie Aufschub der Pensionierung kann dann im Vorsorgereglement geregelt werden (wie bisher). Im PK-Reglement des GGR braucht es keinen Hinweis dazu.

IV Antrag

Wir beantragen Ihnen,

- auf die Vorlage einzutreten,
- die Änderung des Reglements über die Pensionskasse der Stadt Zug vom 9. Dezember 2014 zum Beschluss zu erheben

¹ Art. 33a Abs. 1 BVG: Die Vorsorgeeinrichtung kann in ihrem Reglement vorsehen, dass für Versicherte, deren **Lohn sich nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert**, auf Verlangen der versicherten Person die Vorsorge für den bisherigen versicherten Verdienst weitergeführt wird.

Zug, 9. April 2024

André Wicki
Stadtpräsident

Martin Würmli
Stadtschreiber

- Beilagen
- Beschlussentwurf
 - geltendes Reglement
 - Änderungserlass
 - Synoptische Darstellung

Die Vorlage wurde vom Präsidualdepartement verfasst. Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne Stadtpräsident André Wicki, Departementsvorsteher, Tel. 058 728 90 01.

Beschlussentwurf für 2. Lesung

Beschluss des Grossen Gemeinderats von Zug Nr.

betreffend Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug, Teilrevision (Anpassung Koordinationsabzug, Beiträge und Spargutschriften)

Der Grosse Gemeinderat von Zug beschliesst in Kenntnis von Bericht und Antrag des Stadtrats Nr. 2872 vom 9. April 2024 (1. Lesung) und Nr. Vorlage-Nr. vom Datum (2. Lesung):

1. Die Änderung des Reglements über die Pensionskasse der Stadt Zug vom 9. Dezember 2014 (SRS 1.7.3-1) Objekt eingeben wird zum Beschluss erhoben.
2. Diese Änderung tritt unter dem Vorbehalt des fakultativen Referendums gemäss § 8 der Gemeindeordnung der Stadt Zug am 1. Januar 2025 in Kraft.
3. Diese Änderung wird im Amtsblatt des Kantons Zug bekannt gegeben und in die Amtliche Sammlung der Ratsbeschlüsse aufgenommen.
4. Der Stadtrat wird mit dem Vollzug beauftragt.
5. Gegen diesen Beschluss kann
 - a) gemäss § 17 Abs. 1 des Gemeindegesetzes in Verbindung mit §§ 39 ff. des Verwaltungsverfahrensgesetzes beim Regierungsrat des Kantons Zug, Postfach, 6301 Zug, schriftlich Verwaltungsbeschwerde erhoben werden. Die Beschwerdefrist beträgt 20 Tage und der Fristenlauf beginnt am Tag nach der Veröffentlichung im Amtsblatt. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und eine Begründung enthalten. Der angefochtene Beschluss ist genau zu bezeichnen. Die Beweismittel sind zu benennen und soweit möglich beizulegen.
 - b) gemäss § 17^{bis} des Gemeindegesetzes in Verbindung mit §§ 67 ff. des Wahl- und Abstimmungsgesetzes wegen Verletzung des Stimmrechts beim Regierungsrat des Kantons Zug, Postfach, 6301 Zug, schriftlich Stimmrechtsbeschwerde erhoben werden. Die Beschwerdefrist beträgt zehn Tage und der Fristenlauf beginnt am Tag nach der Veröffentlichung im Amtsblatt. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und eine Begründung enthalten. Der angefochtene Beschluss ist genau zu bezeichnen. Die Beweismittel sind zu benennen und soweit möglich beizulegen.

Zug,

Roman Burkard
Präsident

Martin Würmli
Stadtschreiber

Referendumsfrist: