

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Teilrevision



Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Agenda

Koordinationsabzug

Weiterarbeiten nach 65

Beiträge

Sparguthaben

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Koordinationsabzug

WAS IST DER KOORDINATIONSABZUG?

Zielsetzung der 1. und der 2. Säule

- Die 1. Säule (staatliche Vorsorge, AHV/IV) hat die Aufgabe, eine Grundrente zu gewährleisten, um die **Existenz** abzusichern (max. Rente aktuell CHF 29'400).
- Die 2. Säule (berufliche Vorsorge) soll, zusammen mit den Leistungen der 1. Säule, den **gewohnten Lebensstandard** in angemessener Weise sichern.

Und was hat das mit dem Koordinationsabzug zu tun?

- Der Koordinationsabzug stellt sicher, dass die 2. Säule nur Beiträge auf **den Lohnteilen** erhebt, für die nicht schon die 1. Säule Leistungen ausrichtet.
- Der Koordinationsabzug bezweckt somit im weiteren Sinne die Koordinierung der Renten aus der 1. Säule mit denjenigen aus der 2. Säule.

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

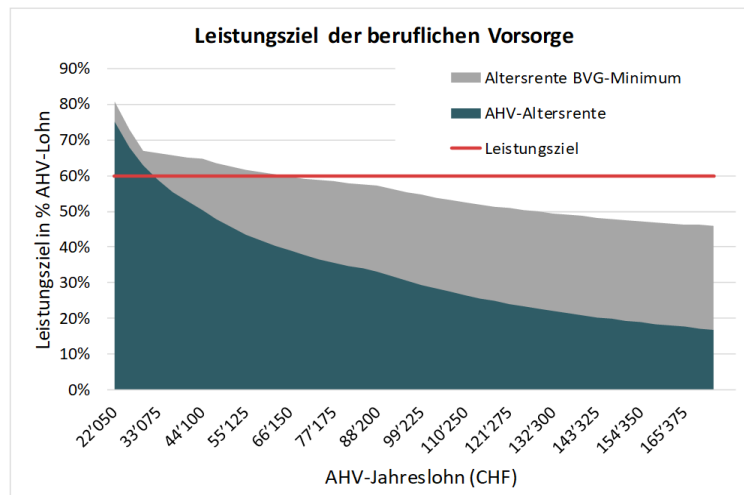
Koordinationsabzug

ZIEL DER BERUFLICHEN VORSORGE

«Die berufliche Vorsorge ermöglicht zusammen mit der AHV/IV die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise.» (Bundesverfassung Art. 113 Abs. 2 lit. a)

≈ 60% des letzten AHV-Jahreslohnes

→ Ziel bisher relativ gut erreicht,
dank dem Koordinationsabzug



Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Koordinationsabzug

TREND

GESELLSCHAFTLICHES UMFELD UND REAKTIONEN

Fachkräftemangel

- Baby-Boomer gehen in grösserer Zahl in Pension
- Einige Branchen suchen verzweifelt nach Personal (z.B. Pflegeheime, Spitex)
- Jüngere Stellenbewerber wünschen sich nicht unbedingt eine 100%-Anstellung, um Zeit für Familie, Hobby, Entspannung zu haben
- Druck auf Arbeitgeber, attraktive Bedingungen anzubieten (auch Sozialleistungen)

Schweiz als Teilzeitnation

- 37% der Erwerbstätigen arbeiten Teilzeit (im europäischen Vergleich auf Platz zwei)
- Bei 62% der Schweizer Familien arbeitet mindestens ein Partner Teilzeit

Pensionskassen als Akteure

- Fixer Koordinationsabzug wird als zu starr empfunden (aus der Zeit gefallen)
- Tiefe Einkommen, Teilzeit- und Mehrfachbeschäftigte sollen besser in der beruflichen Vorsorge abgesichert werden

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Koordinationsabzug

TREND

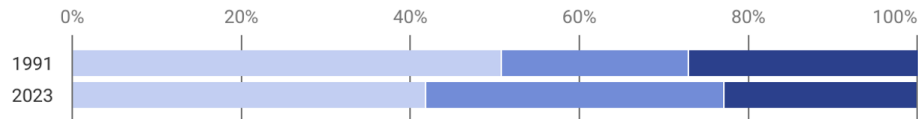
TEILZEITNATION SCHWEIZ

Deutlich mehr Frauen als Männer haben Teilzeitbeschäftigung (Männer holen auf)

Beschäftigungsgrad

■ Vollzeit 90–100% ■ Teilzeit 50–89% ■ Teilzeit unter 50%

Frauen



Männer



Datenstand: 22.02.2024

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

gr-d-20.04.02.04.01a-cc

© BFS 2024

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Koordinationsabzug

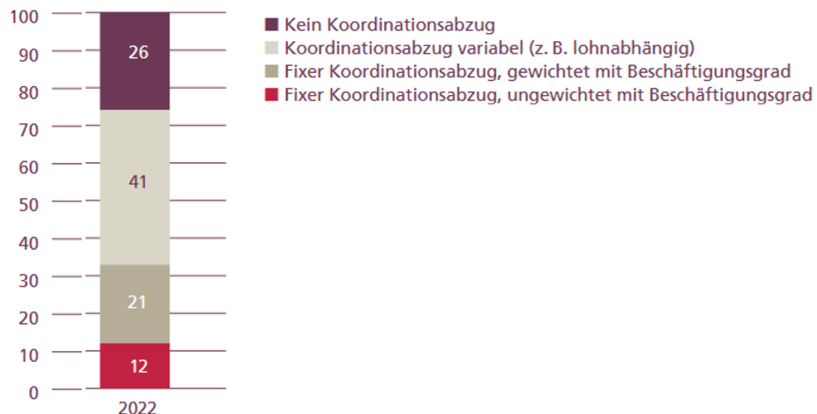
TREND

VIELE PENSIONSASSE HABEN BEREITS GEHANDELT

Auszug aus Schweizer Pensionskassenstudie 2023 der Swisscanto

Abbildung A-3: Koordinationsabzug

in % der Vorsorgeeinrichtungen

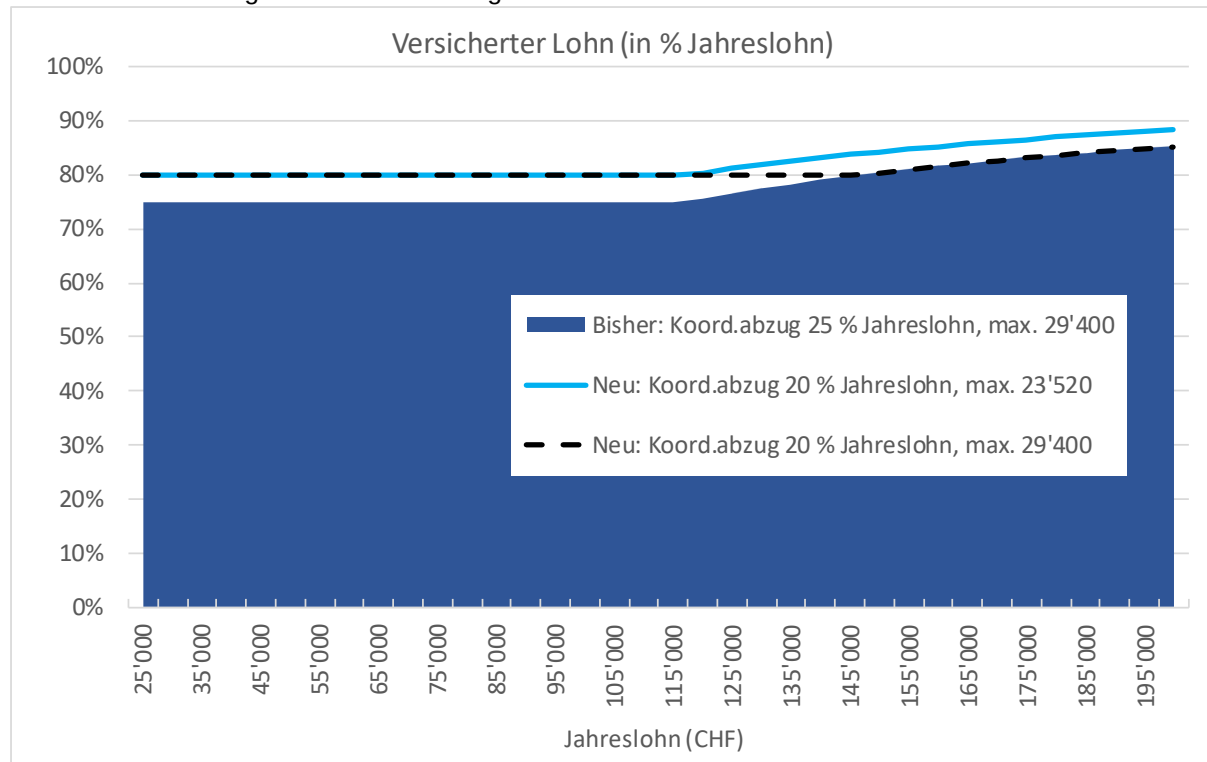


- Nur noch 12 % der Pensionskassen wenden den fixen BVG-Koordinationsabzug an.
- 26 % der Kassen haben den Koordinationsabzug ganz gestrichen, 41 % haben ihn variabel gemacht (z.B. in % Jahreslohn) und 21 % haben ihn mit dem Beschäftigungsgrad gewichtet.

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Koordinationsabzug

Grafik 1: Entwicklung Koordinationsabzug



Quelle: Allvisa AG Zürich

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Koordinationsabzug

Tabelle 5: Kosten

Bestand 31.12.2022 935 Personen	Bisher	Neu: KA 20 %, max. 23'520	
		<i>Zunahme in CHF</i>	<i>Zunahme in % JL</i>
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

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Weiterarbeiten nach Alter 65

- GGR hat im 2023 das neue Personalreglement verabschiedet (in Kraft seit 2024)
- Rücktrittsalter von 64 auf 65 Jahre erhöht
- GGR wünscht eine attraktivere Regelung für die Weiterbeschäftigung über das Rücktrittsalter hinaus

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Weitersparen nach 65: Was machen unsere Mitbewerber?

Tabelle 1: Benchmark

	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 %
<i>AGS 60-65 *</i>	<i>26.0 %</i>	<i>22.5 %</i>	<i>21.3 %</i>	<i>26.5 %</i>	<i>32.2 %</i>	<i>29.0 %</i>
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

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Beiträge

Alter des Mitgliedes	Risikobeitrag	Sparbeitrag
⋮		
25 bis 65	2%	7.5%
66 bis 70	—	7.5%

³ Die Beiträge der Arbeitgebenden für die aktiven Mitglieder in Prozenten des beitragspflichtigen Lohnes betragen:

Tabelle geändert: Zeile "55 bis 65" geändert; Zeile "66 bis 70" neu

Alter des Mitgliedes	Risikobeitrag	Sparbeitrag
⋮		
55 bis 65	2%	16.5%
66 bis 70	—	16.5%

Das Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Sparguthaben

² Die jährlichen Spargutschriften betragen:

Tabelle geändert: Zeile "55 bis 65" geändert; Zeile "66 bis 70" neu

Alter des Mitgliedes	Spargutschriften in % des beitragspflichtigen Lohnes
⋮	
55 bis 65	24.0%
66 bis 70	24.0%

Das Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

Personal: Reglement über die Pensionskasse der Stadt Zug

Fazit/Empfehlung

- Mit dieser Vorlage wird die Arbeitgeberattraktivität gefördert (sowohl für ältere Mitarbeitende wie auch für die jüngeren)
- Eine Investition in die Zukunft
- Der Stadtrat empfiehlt auf die Vorlage einzutreten.