

Nr. 1737
vom 14. September 2023
an Einwohnerrat von Horw
betreffend Ausgabenbewilligung «Vorsorgeplan PKG Pensionskasse»

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

1 Ausgangslage

1.1 Aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt

Die Teilzeitarbeit gewinnt in der Schweiz immer mehr an Bedeutung. Nicht nur die erwerbstätigen Frauen, auch vermehrt Männer sind in einem Teilzeitpensum tätig. Dieser Trend wird anhalten: Die jüngeren Generationen legen grossen Wert auf Aus- und Weiterbildungen und gehen oft nebst dem Studium einer Teilzeitarbeit nach. Auch wird die Familienarbeit nicht mehr nur von den Frauen wahrgenommen, sondern auch die Männer übernehmen vermehrt Haus- und Betreuungsarbeiten. Nichtsdestotrotz arbeiten nach wie vor hauptsächlich Frauen in Kleinpensen, da sie mehr Zeit für die Familienarbeit aufwenden. Zeitgemässe Vorsorgelösungen orientieren sich an diesen Realitäten des Arbeitsmarkts.

Auch das Thema «Fachkräftemangel» wird uns die nächsten Jahre weiterhin intensiv begleiten. Bereits heute erhält die Gemeinde Horw bei gewissen Vakanzen kaum oder nur wenige Bewerbungen. In allen Berufsgattungen wird es zunehmend schwieriger, das geeignete Personal zu rekrutieren. Die Vorsorgelösung wird in den Bewerbungsgesprächen seitens der Kandidatinnen und Kandidaten immer wieder thematisiert. Es ist, nebst Lohn und weiteren Nebenleistungen, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

1.2 Heutige Vorsorgelösung der Gemeinde Horw

Im Anhang Nr. 1 findet sich der bisherige Vorsorgeplan der Gemeinde Horw.

1.3 Technische Grundlagen ab 31. Dezember 2022

- Technischer Zinssatz 2.00 % (BVG 2020 / Generationentafel)
- Rentenumwandlungssätze
 - 2020 5.8 %
 - 2021 5.6 %
 - 2022 5.4 %
 - 2023 5.3 %
 - 2024 5.2 %
 - 2025 5.1 %
 - 2026 5.0 %
 - Umhüllend (kein Splitting zwischen obligatorischem und überobligatorischem Teil)
- Rentenalter: Männer 65 / Frauen 64 Jahre
- Altersgutschriften (bisher)

25-34	11 %
35-44	14 %
45-54	19 %
55-65	22 %

2 Gründe für eine Anpassung der Vorsorgelösung

2.1 Wenig attraktive Vorsorgelösung

Die aktuelle Vorsorgelösung bei der PKG Pensionskasse, Zürichstrasse 16, 6000 Luzern 6, ist eine Weiterführung der früheren Vorsorgelösung, welche die Gemeinde Horw bereits mit der Pensionskasse Horw hatte. Diese Vorsorgelösung datiert aus dem Jahr 2014. Seither haben sich sowohl der Arbeitsmarkt als auch die Verhältnisse in der beruflichen Vorsorge (BVG) verändert. Die aktuelle Lösung mag weder im Hinblick auf die Teilzeitanstellungen noch im Hinblick auf Mitarbeitende mit tieferen Einkommen zu befriedigen. Auch für Kadermitarbeitende ist der heutige Vorsorgeplan nicht befriedigend. Der Gemeinde Horw droht, u. a. wegen der in die Jahre gekommenen Vorsorgelösung, mit Bezug auf ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt ins Hintertreffen zu geraten.

In den Gesprächen mit Mitarbeitenden wie auch bei Austrittsgesprächen wird das Thema «Pensionskasse» immer wieder genannt. Die aktuelle Lösung wird von den Mitarbeitenden eher als «nicht attraktiv» und als «Standardlösung» wahrgenommen, welche wenig Möglichkeiten und Flexibilität bietet. Auch wird oft festgestellt, dass die Sparbeiträge von Arbeitnehmenden und Arbeitgeberin prozentual zu gleichen Teilen finanziert werden (AN 50/ AG 50). Viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Horw kennen von früheren Arbeitgebenden eine für sie attraktivere Sparlösung (AN 40 / AG 60). Auch fragen vereinzelt Mitarbeitende mit kleinen Pensionen, ob es Möglichkeiten gibt, sich freiwillig bei der PKG versichern zu lassen. Dies ist jedoch mit der aktuellen Vorsorgelösung nicht möglich.

Beispielsweise ist die Mitarbeiterin «A» in einem Arbeitspensum von 30 % bei der Gemeinde Horw tätig und verdient pro Jahr Fr. 19'500.00. Mit der heutigen Vorsorgelösung kann die Gemeinde nur Mitarbeitende versichern, welche ein jährliches Mindesteinkommen von Fr. 22'050.00 erzielen (Stand Eintrittsschwelle: 2023). Da der Jahreslohn der Mitarbeiterin «A» tiefer als die Eintrittsschwelle ist, ist sie nicht in der Pensionskasse versichert. Sie kann somit keine Beiträge in die Pensionskasse einbezahlen und wird dementsprechend im Alter eine tiefere Rente beziehen.

Als weiteres Beispiel ist der Mitarbeiter «B» in einem Arbeitspensum von 40 % bei uns tätig und verdient damit pro Jahr Fr. 31'200.00. Da er mit seinem Salär die Eintrittsschwelle von Fr. 22'050.00 erreicht, ist er bei der Pensionskasse versichert und kann somit für seine Vorsorge sparen. Um nun noch den koordinierten Lohn zu bestimmen, wird der Koordinationsabzug vorgenommen. Der Koordinationsabzug bezweckt, dass die Pensionskasse nur Beiträge auf den Lohnanteilen erhebt, die nicht durch die erste Säule versichert sind und beträgt derzeit 7/8 der maximalen AHV-Rente, das entspricht Fr. 25'725.00. Der Koordinationsabzug kann im Vorsorgeplan angepasst werden. Bei der Gemeinde Horw wird der Koordinationsabzug unter Berücksichtigung des Teilzeitgrades vorgenommen, beträgt jedoch immer mindestens 50 % des aktuellen Koordinationsabzugs (zurzeit Fr. 12'862.50). In unserem Beispiel beträgt der koordinierte Lohn somit Fr. 9'187.50. Für tiefere Pensum unter 50 % ist der Koordinationsabzug somit immer relativ hoch.

Die aktuelle Vorsorgelösung bei der PKG Pensionskasse mit der einzigen Kategorie «Mitarbeitende» ist eine auf die Bedingungen einer öffentlichen Verwaltung korrekte Standardlösung. Ein Vergleich mit anderen Versicherungen und Lösungen in der Privatwirtschaft ist schwierig. Der Gemeinderat erachtet es als wichtig, im Bereich der Vorsorge eine für unsere Mitarbeitenden gute, moderne und attraktive Lösung bieten können.

Auch die Anstellungsbedingungen für den Gemeinderat werden in der aktuellen Lösung nicht befriedigend berücksichtigt. Der Gemeinderat teilt sich ein Pensum von 340 Stellenprozenten. Alle Gemeinderätinnen und Gemeinderäte arbeiten demnach in einem Teilzeitpensum, was sich heute negativ auf die Vorsorgeleistungen der Pensionskasse auswirkt. Gemeinderatsmitglieder werden mit dem Amtsantritt in der Regel schlechtergestellt, da sie meist zuvor in einer Vollzeitanstellung tätig waren und so mehr Sparmöglichkeiten hatten. Die aktuelle Lösung bietet wenig Flexibilität und eine, infolge Teilzeit, begrenzte Einkaufsmöglichkeit. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben entspricht die maximale Einkaufssumme der Differenz zwischen dem vorhandenen und dem samt Zinsen möglichen Altersguthaben. Den Gemeinderätinnen und Gemeinderäten fehlen somit wichtige Sparbeiträge für ihre Vorsorge.

2.2 Besserstellung von Arbeitnehmenden mit niedrigen Pensum

Bei der Gemeinde Horw arbeiten gewisse Mitarbeitende in Kleinpensum. Es sind unter anderem Mitarbeitende – meist Frauen – die während einer Familienpause mit einem reduzierten Pensum weiterarbeiten. Diesen Mitarbeitenden eröffnet sich die Möglichkeit, weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, den Anschluss nicht zu verlieren und zum Teil nach der Familienpause den Einstieg mit einem grösseren Pensum wieder zu finden. Ein weiterer Teil der Mitarbeitenden ist auf ein kleines zusätzliches Einkommen angewiesen, weil das Ersteinkommen der Partnerin oder des Partners nicht ausreicht.

Die Gemeinde ihrerseits profitiert von diesen Arbeitnehmenden mit niedrigen Pensum, indem ihr die betreffenden Mitarbeitenden erhalten bleiben. Aufgrund der Arbeitsplanung ist es im Bereich der schul- und familienergänzenden Tagesstrukturen gar unumgänglich, solche Mitarbeitende zu beschäftigen.

Diese Mitarbeitenden waren bis anhin nicht versichert, da sie die Eintrittsschwelle für eine Pensionskassenversicherung nicht erreicht haben.

2.3 Besserstellung von Teilzeitmitarbeitenden

Der Gemeinderat ist bestrebt, dass auch Mitarbeitende in Teilzeitpensen bestmöglich versichert sind. Er möchte deshalb von den aktuellen Standardlösungen wegkommen und das Thema «Teilzeit» besser in die Vorsorgelösung miteinbeziehen. Namentlich soll es mit verschiedenen Wahlplänen möglich werden, in Eigenverantwortung mehr Vorsorgegelder anzusparen.

2.4 Freiwilliger Einkauf

Gemäss dem Vorsorgereglement können die aktiv Versicherten und die Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben jederzeit steuerbefreite Einkäufe leisten. Die maximale Einkaufssumme entspricht der Differenz zwischen dem vorhandenen und dem samt Zinsen möglichen Altersguthaben. Wahlpläne erhöhen diesbezüglich im Sinne einer verbesserten Altersvorsorge die Flexibilität und das Einkaufspotenzial.

2.5 Andere Gemeinden

Auch bei den umliegenden Gemeinden ist das Thema Pensionskasse präsent. Eine Umfrage vom März 2023 bei den Gemeinden Meggen, Rothenburg, Emmen, Horw sowie bei den Städten Sursee und Kriens zeigt, dass bereits drei der sechs Arbeitgeberinnen Wahlpläne im Einsatz haben. Auch ist der Koordinationsabzug, je nach Vorsorgelösung, bei den befragten Gemeinden attraktiver geregelt als der bei uns aktuell geltende gesetzliche BVG-Koordinationsabzug von zurzeit Fr. 25'725.00.

2.6 Luzerner Pensionskasse (LUPK; Pensionskasse für die Lehrpersonen der Schulen Horw)

Die Lehrpersonen der Schulen Horw sind vom Kanton Luzern besoldet und damit bei der LUPK für die berufliche Vorsorge versichert. Der Vorsorgeplan der LUPK (Stand 2023) kennt beim Koordinationsabzug ebenfalls einen anteilmässigen Abzug bei Teilzeitpensen. Der Koordinationsabzug bei einem 100 %-Pensum liegt bei maximal Fr. 14'700.00. Bei den Mitarbeitenden der Gemeinde Horw liegt der Koordinationsabzug unabhängig vom Beschäftigungsgrad bei Fr. 25'725.00 (7/8 der AHV-Maximalrente). Bei den Lehrpersonen ist der AHV-pflichtige Lohn abzüglich des oben erwähnten Koordinationsabzugs versichert, bei den Mitarbeitenden der Gemeinde Horw ist das BVG-Maximum x 10 (zzt. Fr. 882'000.00) abzüglich des Koordinationsabzugs versichert. Die Eintrittsschwelle des Lehrpersonals liegt bei Fr. 19'600.00 Jahreslohn. Bei den Mitarbeitenden der Gemeinde Horw liegt die Eintrittsschwelle bei Fr. 22'050.00.

Die LUPK kennt Sparpläne, jedoch erst ab Alter 42 – 65 Jahre. Die Altersgutschriften sind mit denjenigen der Gemeinde Horw mehr oder weniger vergleichbar:

Altersgutschriften Mitarbeitende Gemeinde Horw, aktuelle Lösung

Altersgutschriften Total	
Alter	
25-34	11.00 %
35-44	14.00 %
45-54	19.00 %
55-70	22.00 %

Altersgutschriften Lehrpersonen

Altersgutschriften Total			
Alter	Basis	Plus2	Plus3
25-29	11.90 %		
30-34	14.00 %		
35-41	16.20 %		
42-65	21.30 %	23.30 %	24.30 %
66-70	11.90 %		

2.7 Resümee zur Ausgangslage

Aus all diesen Gründen hat der Gemeinderat die PKG Pensionskasse beauftragt, einen auf den veränderten Arbeitsmarkt abgestimmten Vorsorgeplan zu erarbeiten. Dabei hat sich gezeigt, dass sich die zurzeit wenig flexible Lösung mit einigen Anpassungen zu einem attraktiveren Vorsorgeplan umgestalten lässt.

3 Vorschlag einer neuen Vorsorgelösung

Bis anhin waren die Mitarbeitenden und der Gemeinderat in derselben Vorsorgelösung versichert. Die Gemeinderätinnen und Gemeinderäte kommen oftmals aus der Privatwirtschaft, wo sie einerseits in einem grösseren Arbeitspensum gearbeitet haben und andererseits gute bis sehr gute Vorsorgelösungen kannten. In der Privatwirtschaft sind häufig spezielle Vorsorgepläne für die Geschäftsleitung anzutreffen. Die PKG hat deshalb die neue Kategorie «Gemeinderat» ausgearbeitet. Die neue Lösung trägt dem besonderen Anstellungsverhältnis (Teilzeit; dadurch bisher eingeschränkte Einkaufsmöglichkeit) der Gemeinderatsmitglieder Rechnung und erlaubt es ihnen, mehr Vorsorgegelder anzusparen.

3.1 Kategorie Mitarbeitende

Im Anhang Nr. 2 ist der Vorschlag der neuen Vorsorgelösung (Leistungen und Kosten) für die Kategorie «Mitarbeitende» abgebildet.

3.2 Beschreibung des Vorsorgeplans für die Kategorie Mitarbeitende

- Die Eintrittsschwelle berücksichtigt neu den Beschäftigungsgrad. Damit kann die Gemeinde die zahlreichen Teilzeitangestellten mit Kleinpensen in die Vorsorgelösung aufnehmen. Vor allem im Bereich der schul- und familienergänzenden Tagesstrukturen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, welche bis anhin nicht versichert waren. Viele dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind schon jahrelang in Teilzeitpensen bei uns tätig und können nur wenig in der beruflichen Vorsorge (PK) sparen. Es ist allgemein bekannt, dass Frauen in der Schweiz über die gesamte Altersvorsorge um einiges weniger Rente als Männer erhalten, da sie oft nicht dieselben Sparmöglichkeiten haben (Familienbetreuung, Teilzeit und demzufolge schlechte oder keine PK-Versicherung). Folglich sind nach der Pensionierung auch rund doppelt so viel Frauen wie Männer von Altersarmut betroffen und müssen deshalb Ergänzungsleistungen in Anspruch nehmen. Der Gemeinderat hat sich bewusst dazu entschieden, bei der neuen Lösung vor allem diese Gruppe zu berücksichtigen.
- Koordinationsabzug neu ohne Minimum: Bis anhin wurde ein Mindestabzug von 50 % (zzt. Fr. 12'862.50) des Koordinationsabzugs vorgenommen. Mit der neuen Lösung können die Mitarbeitenden in Kleinpensen bessergestellt werden. Der Koordinationsabzug wird immer anhand des Pensums vorgenommen. Die Behebung dieser Problematik ist im Übrigen auch Bestandteil der BVG-Reform 21.

- Einschluss zusätzliches Todesfallkapital von einem AHV-Jahreslohn.
- Finanzierung Risikobeiträge neu 40 % AN / 60 % AG.
- Einführung von Wahlplänen (Mini, Midi, Maxi) für eine moderne Vorsorgelösung mit hohem Individualitätsgrad. Wichtig: Der Beitrag der Arbeitgeberin bleibt in jedem Wahlplan gleich hoch. Nur der Arbeitnehmendenbeitrag ist pro Wahlplan unterschiedlich. Die Einführung von Wahlplänen ist gerade mit Bezug auf den Fachkräftemangel und die vielen Rekrutierungen ein wichtiges Personalmarketinginstrument. Viele Firmen in der Privatwirtschaft, wie aber auch mittlerweile bei der öffentlichen Verwaltung, kennen das System von Wahlplänen. Für die Mitarbeitenden bieten die Wahlsparpläne eine Chance, um bis zu einem gewissen Mass selbst zu bestimmen, wie viel sie fürs Alter sparen können und möchten.
- Der Beitragssatz für Risiko- und Verwaltungskosten wird neu ausgehend vom AHV-pflichtigen Lohn berechnet und ist deshalb nicht mehr mit der heutigen Lösung vergleichbar.
- Die Tarifierung basiert auf einer neuen Ausgangslage. Dies aufgrund der Schaffung der Kategorie bzw. des Personenkreises Gemeinderat.
- Mit der Versicherung von Lohnbestandteilen über dem obligatorischen Betrag kann zudem sichergestellt werden, dass auch Besserverdienende, namentlich Teilzeitangestellte, der-einst im Alter eine Rente erhalten, die im Verhältnis zum letzten Lohn eine relevante Grösse erreicht.

3.3 Einführung der Kategorie Gemeinderat

Im Anhang Nr. 3 ist der Vorschlag der neuen Vorsorgelösung (Leistungen und Kosten) für die Kategorie «Gemeinderat» abgebildet.

3.4 Beschreibung des Vorsorgeplans für die Kategorie Gemeinderat

- Die Eintrittsschwelle wird mit der aktuell gültigen maximalen AHV-Rente (Fr. 29'400.00) multipliziert mit 4 berechnet (zzt. Fr. 117'600.00).
- Der Versicherte Lohn ist der AHV-pflichtige Lohn; der Koordinationsabzug entfällt.
- Die IV-Rente wird mit 60 % vom AHV-Lohn berechnet (bis anhin 50 %). Dies ist aufgrund der höheren Löhne in dieser Kategorie sinnvoll.
- Analog der Kategorie Mitarbeitende wird neu ein zusätzliches Todesfallkapital von einem AHV-Jahreslohn aufgenommen.
- Finanzierung Risikobeiträge neu 40 % AN / 60 % AG.
- Einführung von Wahlplänen (Mini, Midi, Maxi) für eine moderne Vorsorgelösung mit hohem Individualitätsgrad.
- Der Beitragssatz für Risiko- und Verwaltungskosten wird neu vom AHV-pflichtigen Lohn berechnet und ist deshalb nicht mehr mit der heutigen Lösung vergleichbar.

- Mit der Versicherung von Lohnbestandteilen über dem obligatorischen Betrag kann zudem sichergestellt werden, dass die Gemeinderatsmitglieder dereinst im Alter eine Rente erhalten, die im Verhältnis zum letzten Lohn eine relevante Grösse erreicht.

4 Beiträge und Finanzierung

4.1 Arbeitnehmenden- und Arbeitgeberbeiträge

Aktuelle Lösung	Neue Lösung
Altersgutschriften: Fr. 1'620'000.00	Altersgutschriften Mini: Fr. 1'663'627.00 (+ Fr. 43'627.00) Midi: Fr. 1'752'805.00 (+ Fr. 132'805.00) Maxi: Fr. 1'841'980.00 (+ Fr. 221'980.00)
Risikobeitrag: Fr. 269'120.00	Risikobeitrag: Fr. 197'806.00 (- Fr. 71'314.00)
Total: Fr. 1'889'088.00 • AN: Fr. 944'544.00 • AG: Fr. 944'544.00	Total: Fr. 1'861'433.00 • AG: Fr. 1'039'672.00 Mehrkosten AN (pro Jahr) • Mini: - Fr. 122'783.00 • Midi: - Fr. 33'605.00 • Maxi: + Fr. 55'570.00 Mehrkosten AG (pro Jahr): Fr. 95'128.00

Die Mehrkosten für die Gemeinde Horw als Arbeitgeberin belaufen sich somit auf ca. Fr. 95'128.00 pro Jahr.

4.2 Kompetenzen Ausgabenbewilligung

Bei diesen höheren PK-Beiträgen handelt es sich um frei bestimmbare wiederkehrende Ausgaben im Sinne von § 36 FHGG. Weil diese unbefristet sind und der Gesamtbetrag somit nicht feststellbar ist, ist der zehnfache Beitrag einer Jahresausgabe massgebend. Da der Gemeinderat Horw nur eine Kompetenz für frei bestimmbare Ausgaben bis zu einem Betrag von 1 % des Gemeindesteuerertrags hat (Art. 70 Abs. 2g der Gemeindeordnung), ist die Anpassung des Vorsorgeplans dem Einwohnerrat als Sonderkredit (Ausgabenbewilligung) zu unterbreiten.

4.3 Verzicht auf Abrechnung Sonderkredit

Nach enger Interpretation von § 40f des FHGG ist über alle Sonder- und Zusatzkredite eine Kontrolle zu führen und dem Gemeindeparlament eine Abrechnung zu unterbreiten. Im Handbuch wird von grundsätzlich allen Sonderkrediten gesprochen, wobei die für unbefristete wiederkehrende Ausgaben aufgeführten Beispiele (Mietvertrag zusammen mit Mieterausbau zulasten der Investitionsrechnung, Aufbau einer Informatiklösung) nicht mit der vorliegenden Anpassung des Vorsorgeplans vergleichbar sind. Die Finanzaufsicht Gemeinden des Kantons Luzern kann sich deshalb im vorliegenden Fall vorstellen, dass auf ein Aufführen des Sonderkredits in der Kontrolle und auf eine spätere Abrechnung verzichtet werden könnte, sofern der Einwohnerrat nicht eine Abrechnungsbotschaft verlangt.

5 Stellungnahmen

5.1 Stellungnahme der Vorsorgekommission

Die PKG Pensionskasse (Stiftung) ist eine Gemeinschaftseinrichtung. Diese Organisationsform sieht kein anschlusspezifisches paritätisches Organ vor. Das bei der PKG Pensionskasse angeschlossene Unternehmen kann jedoch eine Vorsorgekommission einsetzen (Ziff. 2.2 des Vorsorgereglements). Sofern eine solche Vorsorgekommission gebildet wird, ist diese bei Änderungen des Vorsorgeplans anzuhören. Im Zusammenhang mit der Verwendung der freien Mittel bei der Liquidation der Pensionskasse Horw wurde eine Vorsorgekommission gewählt. Es macht deshalb Sinn, diese in den Meinungsbildungsprozess einzubinden. Nachstehend findet sich die Stellungnahme der Vorsorgekommission:

- Die Vorsorgekommission anerkennt den im B+A ausgewiesenen Handlungsbedarf für die Verbesserung der heutigen Vorsorgelösung.
- Mit der vorgeschlagenen Lösung wird für die Mitarbeitenden die Eintrittsschwelle reduziert und der Koordinationsabzug dem Beschäftigungsgrad angepasst. Mit diesen Korrekturen wird die Vorsorgelösung von Arbeitnehmenden mit niedrigen Pensen und Teilzeitmitarbeitenden verbessert. Die Vorsorgekommission begrüsst die vorgeschlagenen Korrekturen.
- Mit der neuen Lösung sind die Mitarbeitenden mit einem zusätzlichen Todesfallkapital versichert. Diese zusätzliche Versicherung kann Härtefälle abfedern. In diesem Sinne unterstützt die Vorsorgekommission diese Zusatzversicherung.
- Mit der Einführung von Wahlplänen können die Mitarbeitenden ihre Vorsorgesituation individuell verbessern und ihren Bedürfnissen entsprechend zu gestalten. Die Vorsorgekommission begrüsst die Einführung von Wahlplänen. Die Mitarbeitenden werden damit aktiv in die Vorsorgeplanung einbezogen.
- Die Auswirkungen der neuen Lösung auf die Einkaufsmöglichkeiten sollten noch aufgezeigt werden.
- Mit der neuen Kategorie Gemeinderat können die Bedürfnisse dieser Personengruppe besser umgesetzt werden.
- Wir empfehlen für die Beratung im Einwohnerrat noch zusätzliche Berechnungen Variante ohne separate Gruppe Gemeinderat und separate Gruppe Gemeinderat mit gleichen Leistungen Mitarbeitende.

5.2 Stellungnahme der Personalorganisation (Personalverband der Gemeinde Horw)

Art. 36 des Personalreglements (Nr. 400) räumt der Personalorganisation der Gemeinde Horw bei Personalangelegenheiten das Recht zur Stellungnahme ein.

Der Vorstand des Personalverbands der Gemeinde Horw findet die Lösung hervorragend. Er sieht im neuen Vorsorgeplan einen grossen Mehrwert für die Arbeitnehmenden und auch für die Gemeinde Horw, die sich als attraktive Arbeitgeberin positionieren kann.

6 Würdigung

Die aktuelle Vorsorgelösung bei der PKG Pensionskasse ist eine Weiterführung der seit 2014 geltenden Lösung, welche die Gemeinde Horw bereits mit der Pensionskasse Horw hatte. Im Hinblick auf den sich rasch verändernden Arbeitsmarkt ist diese Lösung in die Jahre gekommen. Die berufliche Vorsorge ist, je länger je mehr, ein wirkungsvolles Rekrutierungsinstrument. Der bestehende Arbeitsmarkt, der ein Arbeitnehmendenmarkt ist, zeigt, dass sich die wenigen Fachkräfte für die besten Arbeitgebenden entscheiden. Dabei spielen nicht nur der Lohn, sondern vielmehr auch die Nebenleistungen wie Pensionskasse, Ferien, Homeoffice und Benefits

eine zunehmend wichtigere Rolle. Der Gemeinderat hält es deshalb für unerlässlich, im Bereich der Pensionskasse eine neue Vorsorgelösung einführen zu können, mit welcher sich die Gemeinde auf dem Arbeitsmarkt (nicht nur der öffentlichen Verwaltungen) gegenüber heute besser positionieren kann. Zum einen sollen Mitarbeitende mit tieferen Löhnen sowie Teilzeitangestellte gegenüber der heutigen Lösung bessergestellt werden. Zum andern helfen die Wahlpläne mit Mini, Midi und Maxi, den Mitarbeitenden – auch in Bewerbungsinterviews – eine fortschrittliche Vorsorgelösung anbieten zu können. Wenn Mitarbeitende derartige Entscheide rund um ihre Pensionskassenlösung treffen können und müssen, erhöht sich das Bewusstsein für die eigene Altersvorsorge.

7 Strategiereferenz

Diese Massnahme dient der Umsetzung der folgenden Leitsätze in der Gemeindestrategie:
9 Kundenorientierung leben

8 Antrag

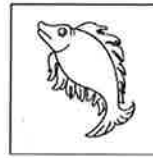
Wir beantragen Ihnen,

- die Ausgabenbewilligung von jährlich Fr. 95'128.00 für die neue Vorsorgelösung der PKG zu genehmigen.
- auf ein Aufführen des Sonderkredits in der Kontrolle und auf eine spätere separate Abrechnung zu verzichten.

Ruedi Burkard
Gemeindepräsident

Michael Siegrist
Gemeindeschreiber

- Anhang 1: Bisheriger Vorsorgeplan der Gemeinde Horw
- Anhang 2: Vorschlag neue Vorsorgelösung Kategorie Mitarbeitende
- Anhang 3: Vorschlag neue Vorsorgelösung Kategorie Gemeinderat



Einwohnerrat **Beschluss**

- nach Kenntnisnahme vom Bericht und Antrag Nr. 1737 des Gemeinderates vom 14. September 2023
- gestützt auf den Antrag der Geschäftsprüfungskommission
- in Anwendung von Art. 68 lit. b in Verbindung mit Art. 9 lit. h der Gemeindeordnung vom 25. November 2007

-
1. Die Ausgabenbewilligung von jährlich Fr. 95'128.00 für die neue Vorsorgelösung der PKG wird genehmigt.
 2. Auf ein Aufführen des Sonderkredits in der Kontrolle und auf eine spätere separate Abrechnung wird verzichtet.
 3. Der Beschluss Ziff. 1 unterliegt gemäss Art. 9 lit. h der Gemeindeordnung dem fakultativen Referendum der Stimmberechtigten. Das Referendum kommt zustande, wenn innert 60 Tagen seit Veröffentlichung dieses Beschlusses mindestens 500 in der Gemeinde Horw Stimmberechtigte beim Gemeinderat schriftlich eine Volksabstimmung verlangen (Art. 10 Abs. 1 lit. b der Gemeindeordnung).

Horw, 26. Oktober 2023

Larissa Lehner
Einwohnerratspräsidentin

Michael Siegrist
Gemeindeschreiber

Publiziert: **27. Okt. 2023**

Gemeinde Horw
Aktuelle Vorsorgelösung



Aktuelle Lösung: Leistungen gemäss Vorsorgeplan
Kategorie Mitarbeitende

BVG-Eintrittsschwelle (z.Z. CHF 22'050)

Plandefinition	Aktuelle Lösung	
	Mitarbeitende	
Versicherter Lohn Risiko	BVG-Max. * 10 (z.Z. CHF 882'000) abzüglich Koordinationsabzug mit Berücksichtigung Teilzeitgrad aber min. BVG-Koordinationsabzug / 2 (z.Z. CHF 12'862.50)	
Versicherter Lohn Sparen 1	BVG-Max. * 10 (z.Z. CHF 882'000) abzüglich Koordinationsabzug mit Berücksichtigung Teilzeitgrad aber min. BVG-Koordinationsabzug / 2 (z.Z. CHF 12'862.50)	
Risikoleistungen (in % des vers. Lohnes)		
Invalidenrente	Vers. Lohn * 50 %	
Invaliden-Kinderrente	Vers. Lohn * 10 %	
Partnerrente	Vers. Lohn * 40 %	
Waisenrente	Vers. Lohn * 10 %	
Todesfallkapital	vorhandenes Altersguthaben, sofern keine Partnerrente	
Zusätzliches Todesfallkapital	nicht versichert	
Altersvorsorge		
Sparbeiträge (in % des vers. Lohnes)	Sparen	
25 - 34	11%	
35 - 44	14%	
45 - 54	19%	
55 - 64/65	22%	
Risiko- und Verwaltungskosten		
Beiträge (in % des AHV-Lohnes)		3.10%
Zusammenstellung Beiträge		
Altersvorsorge		CHF 1'619'968
Risiko- und Verwaltungskosten		CHF 269'120
Gesamt		CHF 1'889'088
Differenz Altersvorsorge zu Ist		
Differenz Risiko- und Verwaltungskosten zu Ist		
Differenz Gesamt		
Beitrag Arbeitgeber Gesamt		CHF 944'544
Mehrkosten Arbeitgeber Gesamt		
Finanzierung Arbeitnehmer/Arbeitgeber		50/50

Beitrag Arbeitgeber gesamt, bisher: CHF 944'544



Neue Lösung: Leistungen gemäss Vorsorgeplan Kategorie Mitarbeitende (Teil 1 von 2)

Leistungen

- Eintrittsschwelle BVG-Eintrittsschwelle (z.Z. CHF 22'050) mit Berücksichtigung BG
- Versicherter Lohn (Risiko & Sparen) BVG-Max. * 10 (z.Z. CHF 882'000) abzüglich BVG-Koordinationsabzug (z.Z. CHF 25'725) mit Berücksichtigung BG
- IV-Rente Versicherter Lohn * 50 %
- Ehegattenrente Versicherter Lohn * 40 %
- IV-Kinder- und Waisenrente je Versicherter Lohn * 10 %
- Zusätzliches Todesfallkapital AHV-Lohn * 100 %
- Altersgutschriften Einführung von Wahlplänen (siehe nächste Folie)
- Risikobeitrag (inkl. Verwaltung) 1.60 % vom AHV-Lohn
- Finanzierung Risikobeiträge AN: 40 %, AG: 60 %



Neue Lösung: Leistungen gemäss Vorsorgeplan Kategorie Mitarbeitende (Teil 2 von 2)

Einführung von Wahlplänen (Finanzierung)

• Alter	AN Mini (40/60)	AN Midi (45/55)	AN Maxi (50/50)	AG
• 25-34	4.50 %	5.50 %	6.50 %	6.50 %
• 35-44	6.00 %	7.00 %	8.00 %	8.00 %
• 45-54	8.50 %	9.50 %	10.50 %	10.50 %
• 55-70	10.00 %	11.00 %	12.00 %	12.00 %

Altersgutschriften Total

• Alter	Mini	Midi	Maxi
• 25-34	11.00 %	12.00 %	13.00 %
• 35-44	14.00 %	15.00 %	16.00 %
• 45-54	19.00 %	20.00 %	21.00 %
• 55-70	22.00 %	23.00 %	24.00 %



Neue Lösung: Leistungen gemäss Vorsorgeplan neue Kategorie Gemeinderat (Teil 1 von 2)

Leistungen und Kosten

• Eintrittsschwelle	Max. AHV-Rente * 4 (z.Z. CHF 117'600)
• Versicherter Lohn (Risiko & Sparen)	AHV-Lohn
• IV-Rente	AHV-Lohn * 60 %
• Ehegattenrente	AHV-Lohn * 40 %
• IV-Kinder- und Waisenrente je	AHV-Lohn * 10 %
• Zusätzliches Todesfallkapital	AHV-Lohn * 100 %
• Altersgutschriften	siehe nächste Folie
• Risikobeitrag (inkl. Verwaltung)	2.70 %
• Finanzierung Beiträge	AN: 40 %, AG: 60 %



Neue Lösung: Leistungen gemäss Vorsorgeplan neue Kategorie Gemeinderat (Teil 2 von 2)

Einführung von Wahlplänen (Finanzierung)

• Alter	AN Mini	AN Midi	AN Maxi	AG
• 25-34	5.50 %	6.50 %	7.50 %	7.50 %
• 35-44	7.00 %	8.00 %	9.00 %	9.00 %
• 45-54	9.50 %	10.50 %	11.50 %	11.50 %
• 55-70	11.00 %	12.00 %	13.00 %	13.00 %

Altersgutschriften Total (+ 2 %-Punkte je Altersstufe zu Kat. MA)

• Alter	Mini	Midi	Maxi
• 25-34	13.00 %	14.00 %	15.00 %
• 35-44	16.00 %	17.00 %	18.00 %
• 45-54	21.00 %	22.00 %	23.00 %
• 55-70	24.00 %	25.00 %	26.00 %