



Änderung des Gesetzes über die Zuger Pensionskasse (PKG)

Bericht und Antrag des Regierungsrats
vom 22. Oktober 2024

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen eine Vorlage zur Teilrevision des Gesetzes über die Zuger Pensionskasse (Pensionskassengesetz, PKG, BGS 154.31) und erstatten Ihnen dazu nachstehenden Bericht, den wir wie folgt gliedern:

1.	In Kürze	1
2.	Ausgangslage	2
3.	Die Zuger Pensionskasse	3
4.	Eckwerte der umliegenden Pensionskassen (Stand April 2024)	6
5.	Leistungsziel verbessern – Koordinationsabzug halbieren	6
6.	Einführung «Sparen PLUS Arbeitgebende»	8
7.	Finanzielle Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden	9
8.	Externe Vernehmlassungen	9
9.	Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen	12
10.	Finanzielle Auswirkungen und Anpassungen von Leistungsaufträgen	16
10.1.	Finanzielle Auswirkungen auf den Kanton	16
10.2.	Finanzielle Auswirkungen auf die Gemeinden und andere angeschlossene Arbeitgebende	17
10.3.	Anpassung von Leistungsaufträgen	17
11.	Zeitplan	17
12.	Antrag	18

1. In Kürze

Mit der Teilrevision des Pensionskassengesetzes sollen Massnahmen ergriffen werden, um das gesunkene Leistungsniveau wieder anzuheben. Zudem erfolgen zur besseren Verständlichkeit Präzisierungen und Anpassungen des Pensionskassengesetzes.

Das ursprünglich vom Regierungsrat festgelegte modellmässige Leistungsziel der Altersrente von 60 Prozent des versicherten Jahreslohns wird seit Ende 2020 nicht mehr erreicht. Der Vorstand der Zuger Pensionskasse empfahl in der Folge dem Regierungsrat Massnahmen zum (Teil-) Erhalt des Leistungsziels.

Massnahmen zur Erhaltung der Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber

Mit der Halbierung des Koordinationsabzugs soll die Voraussetzung geschaffen werden, sowohl das modellmässige als auch das effektive Leistungsziel wieder zu erhöhen. Zudem werden mit dieser Massnahme auch die Teilzeitangestellten besser versichert. Durch die Halbierung des Koordinationsabzuges erhöht sich der versicherte Lohn, was auch eine Erhöhung der Risikoleistungen zur Folge hat. Die Verbesserung des Leistungsziels fällt systembedingt mit zunehmendem Einkommen geringer aus. Zum Ausgleich der geringeren Verbesserung des Leistungsziels bei höheren Einkommen soll Sparen PLUS 60/40 eingeführt werden. Die vorgeschlagenen Massnahmen erhalten die Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber. Die Mehrbelastung für den Kanton Zug als Arbeitgeber beträgt für das ganze Paket rund 5.6 Millionen jährlich. Die Teilrevision soll per 1. Januar 2026 in Kraft treten.

2. Ausgangslage

Anlass zur Revision des Pensionskassengesetzes

Der Vorstand der Zuger Pensionskasse befasst sich intensiv mit dem Leistungsziel der versicherten Personen, welches seit Ende 2020 deutlich abgenommen hat. Das effektive Leistungsziel des Gesamtbestands der Versicherten hat sich infolge Senkung des Umwandlungssatzes von 6,0 Prozent auf 5,4 Prozent trotz der hohen Verzinsung von 5 Prozent im Jahr 2021 und der Ende 2022 gewährten Abfederungseinlage (8 Prozent Gutschrift auf dem per 31. Dezember 2022 vorhandenen Sparkapital, ohne Berücksichtigung der Einkäufe der Jahre 2021 und 2022), von durchschnittlich 48,1 Prozent auf 44,5 Prozent (Stichtag 31. Dezember 2023) des versicherten Lohns vermindert. Der Vorstand empfahl dem Regierungsrat in der Folge als Massnahme zum (Teil-)Erhalt des Leistungsziels eine Halbierung des aktuellen Koordinationsabzugs. Mit Beschluss des Regierungsrats vom 11. April 2023 wurde der Vorstand der Zuger Pensionskasse aufgefordert, Vorschläge zu den Bestimmungen über die Finanzierung, die in die Zuständigkeit des Kantons fallen, zu unterbreiten sowie deren Auswirkungen auf die Zuger Pensionskasse aufzuzeigen.

Ziel der Revision

Um das finanzielle Gleichgewicht der Zuger Pensionskasse zu sichern und auf das tiefe Zinsniveau und die steigende Lebenserwartung zu reagieren, wurde der im Rücktrittsalter 65 für die Jahrgänge 1958 und jünger massgebende Umwandlungssatz per 1. Januar 2023 von 6,0 Prozent auf 5,4 Prozent gesenkt. Diese Senkung des Umwandlungssatzes hat eine Reduktion der versicherten Altersrenten im Umfang von 10 Prozent zur Folge. Auf dem per 31. Dezember 2022 vorhandenen Sparkapital (ohne freiwillige Einkäufe der Jahre 2021 und 2022) gewährte die Zuger Pensionskasse den damals aktiv versicherten Personen eine Abfederungseinlage in Form einer Gutschrift von 8 Prozent auf ihrem Sparkapital. Für diese Personen fiel die Rentenreduktion entsprechend geringer aus. Je jünger eine Person allerdings ist, desto weniger Wirkung entfaltet diese Einlage, da die betroffene Person erst wenig angespart hat. Und für alle seither zur Zuger Pensionskasse hinzugekommenen aktiven versicherten Personen besteht gar keine Abfederung.

Das Ziel der vorliegenden Revision ist primär die Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für die Halbierung des Koordinationsabzugs, damit sich sowohl das effektive als auch das modellmässige Leistungsziel wieder erhöhen. Die tieferen Einkommen profitieren bei Halbierung des Koordinationsabzugs systembedingt deutlich mehr in Bezug auf das Erreichen des Leistungsziels. Die Verbesserung des Leistungsziels fällt mit zunehmendem Einkommen geringer aus, da die dadurch resultierende Erhöhung des versicherten Lohnes mit zunehmendem

Einkommen an Wirkung verliert. Zum Ausgleich der geringeren Verbesserung des Leistungsziels bei höheren Einkommen und zur Erhaltung der Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber soll ein zusätzlicher Sparbeitrag eingeführt werden («Sparen PLUS 60/40»). Die schon länger anstehende Anpassung von einzelnen Gesetzesbestimmungen soll ebenfalls in dieser Revision vorgenommen werden.

Was bleibt gleich wie bis anhin?

- Die Sparbeiträge bleiben prozentual gleich.
- Die Risikobeiträge bleiben prozentual gleich.
- Die Arbeitgebenden bezahlen wie bis anhin 60 Prozent der Sparbeiträge und 60 Prozent der Risikobeiträge.
- Die Arbeitnehmenden bezahlen wie bis anhin 40 Prozent der Sparbeiträge und 40 Prozent der Risikobeiträge.
- Im Rahmen der bundesrechtlichen Vorschriften können angeschlossene Arbeitgebende wie bisher eine abweichende Beitragsaufteilung vorsehen.
- Die Eintrittsschwelle beträgt weiterhin 3/8 der maximalen einfachen Altersrente (somit die Hälfte der aktuellen BVG-Eintrittsschwelle, aktuell somit 11 025 Franken).

Was ist neu für die Mitarbeitenden des Kantons Zug?

- Der Koordinationsabzug beträgt neu 1/8 des massgebenden Jahreslohns, höchstens jedoch 7/16 der maximalen AHV-Altersrente (aktuell 12 863 Franken) – damit also die Hälfte des aktuellen Koordinationsabzuges (bis anhin 1/4 des massgebenden Jahreslohns, höchstens aber 7/8 der maximalen AHV-Altersrente (aktuell 25 725 Franken), was dem maximalen Koordinationsabzug gemäss BVG entspricht).
- Übersteigt der versicherte Jahreslohn den 3,5-fachen Betrag der maximalen AHV-Altersrente (2024 entspricht dies einem versicherten Jahreslohn von mindestens 102 901 Franken, was einen Jahreslohn von mindestens 115 764 Franken voraussetzt, da der Koordinationsabzug 12 863 Franken beträgt), leisten die Arbeitgebenden und die betroffenen Arbeitnehmenden auf dem darüber liegenden Teil des versicherten Jahreslohns (also auf dem Lohnanteil über 102 900 Franken) zusätzlich einen Sparbeitrag von 5 Prozent, mindestens aber 150 Franken pro Jahr. Dieser Sparbeitrag wird ebenfalls zu 60 Prozent von den Arbeitgebenden und zu 40 Prozent von den Arbeitnehmenden getragen («Sparen PLUS 60/40»).

Die angeschlossenen Arbeitgebenden können einen davon abweichenden Koordinationsabzug vereinbaren und auf das zusätzliche «Sparen PLUS 60/40» verzichten.

3. Die Zuger Pensionskasse

Die Zuger Pensionskasse ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und führt die berufliche Vorsorge der gewählten und angestellten Arbeitnehmenden des Kantons sowie des Personals der aufgrund eines Anschlussvertrags angeschlossenen Arbeitgebenden durch. Sie ist im Handelsregister und im Register für berufliche Vorsorge eingetragen.

Art. 50 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) regelt die Aufgabenteilung bei Einrichtungen des öffentlichen Rechts. Das Gesetz über die Zuger Pensionskasse (Pensionskassengesetz, PKG; BGS 154.31) regelt die Bestimmungen über die Finanzierung der Zuger Pensionskasse. Die

Bestimmungen über die Leistungen, die Organisation, die Verwaltung, die Kontrolle und über das Verhältnis zu den Arbeitgebern, zu den Versicherten und zu den Anspruchsberechtigten sind demgegenüber durch das oberste Organ, den Vorstand, festzulegen. Der Vorstand ist paritätisch aus jeweils vier Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden zusammengesetzt.

Die Zuger Pensionskasse erbringt ihre Vorsorgeleistungen in einer Kombination von Beitragsprimat für Altersleistungen und Leistungsprimat für Risikoleistungen (Invalidität und Tod).

Nebst der kantonalen Verwaltung und der Gerichte sind ihr 105 Institutionen angeschlossen.

Kennzahlen per 31. Dezember 2023

- total 11 894 Aktive (Beitragszahlende)
 - davon 2848 Aktive der kantonalen Verwaltung und kantonalen Gerichte
 - davon 9046 Aktive von total 105 angeschlossenen Arbeitgebenden
- total 4090 Passive (Rentenbeziehende)
 - davon 1176 Passive der kantonalen Verwaltung und kantonalen Gerichte
 - davon 2914 Passive von total 130 angeschlossenen und ehemaligen Arbeitgebenden
- Vorsorgevermögen: 4 972 Millionen Franken
- Verpflichtungen: 4 732 Millionen Franken
- Deckungsgrad: 105.1%
- technischer Zinssatz: 1.25%
- Verzinsung des Sparkapitals 2023: 2.0%
- Rendite auf den Vermögenswerten 2023: 5.70%

Anlagestrategie

Die Anlagestrategie der Zuger Pensionskasse wird vom Vorstand festgelegt. Sie ist auf ein risikokonformes, langfristiges Kapitalwachstum ausgerichtet. Besondere Beachtung findet hierbei eine ausreichende Diversifikation in verschiedene Anlagekategorien und Anlagemärkte. Die Beurteilung der Sicherheit und der Risikoverteilung der Vermögensanlage erfolgt laufend, nicht nur unter Einbezug der finanziellen Lage, sondern auch unter Berücksichtigung von Struktur und Entwicklung des Versichertenbestandes.

Neben finanzwirtschaftlichen Aspekten werden auch Faktoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (sog. ESG-Kriterien) berücksichtigt. Verantwortungsbewusstes Investieren ist ein integraler Bestandteil des Risikomanagements. Die Anlagestrategie wurde im vergangenen Jahr leicht angepasst. So wurde entschieden, die Investitionen in Schwellenländer zu verkaufen und die Rückzahlungen der Obligationen in Fremdwährungen in Schweizer Franken anzulegen. Der Fokus liegt weiterhin auf Sachwertanlagen wie Aktien, Immobilien und Infrastruktur, während auf Investitionen in Alternative Anlagen verzichtet wird.

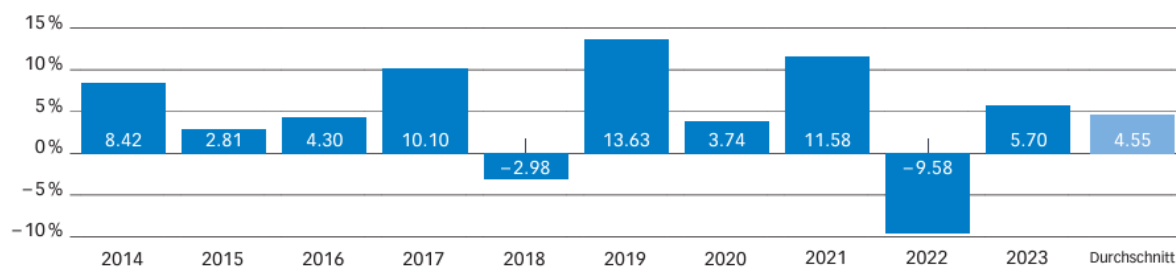
Vermögensallokation und Performance

Anlagekategorien	31.12.2023		2023	31.12.2022		2022
	Mio. CHF	Anteil %	Rendite %	Mio. CHF	Anteil %	Rendite %
Flüssige Mittel und Geldmarktanlagen	91.7	1.8	-3.58	69.1	1.5	-0.29
Obligationen Schweizer Franken	862.7	17.1	3.54	868.5	18.2	-5.70
Obligationen Fremdwährungen	-	-	-5.85	55.6	1.2	-5.92
Hypotheken	239.9	4.8	1.14	166.3	3.5	0.63
Aktien Schweiz	896.1	17.8	6.40	864.0	18.1	-15.74
Aktien Ausland	1361.6	27.1	17.21	1141.0	24.0	-20.37
Immobilien	1380.3	27.4	-0.40	1418.1	29.8	0.56
Infrastruktur	157.3	3.1	-1.83	102.3	2.1	11.37
Beteiligungen an nicht kot. Gesellschaften	16.1	0.3	-15.84	15.9	0.3	1.93
Forderungen und aktive Rechnungsabgrenzung	25.9	0.5	-	61.6	1.3	-
Total	5031.6	100.0	5.70	4762.2	100.0	-9.58

Performance

Über die vergangenen zehn Jahre hat die Zuger Pensionskasse eine durchschnittliche jährliche Performance von 4,55 Prozent erzielt. Dagegen erzielte die Gesamtheit aller Pensionskassen in der Schweiz, die an der Swisscanto-Umfrage teilnahmen, von 2014 bis 2023 eine durchschnittliche Rendite von lediglich 3,5 Prozent¹.

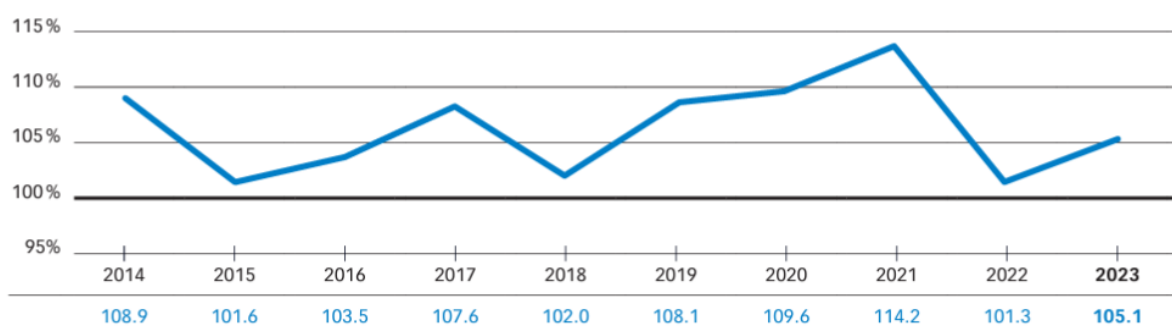
10-jährige Performance der Vermögensanlage



Deckungsgrad

Die überdurchschnittliche Performance über die vergangenen Jahre führte dazu, dass der Deckungsgrad trotz der notwendigen Senkung des technischen Zinssatzes, den Aufwendungen infolge der höheren Lebenserwartungen sowie der Zusatzverzinsung im Zusammenhang mit der Umwandlungssatzsenkung über die vergangenen Jahre stabil gehalten werden konnte.

Entwicklung des Deckungsgrades



¹ Schweizer Pensionskassenstudie 2024-Swisscanto by Zürcher Kantonalbank, Seite 4

4. Eckwerte der umliegenden Pensionskassen (Stand April 2024)

Die nachfolgende Tabelle zeigt einen Vergleich der umliegenden öffentlich-rechtlichen Pensionskassen hinsichtlich Höhe Koordinationsabzug, Anteil Arbeitgeberbeitrag und Umwandlungssätze.

Pensionskasse	Höhe Koordinationsabzug	Arbeitgeberanteil auf Sparbeiträge	Umwandlungssatz im Alter 65
Aargauer Pensionskasse (APK)	25% / Max. 25 725	58% bis 61% (altersabhängig)	5,00%
BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich	Max. 25 725 Abhängig vom Beschäftigungsgrad	60%	4,52 – 4,66% (abhängig von Jahrgang)
Luzerner Pensionskasse (LUPK)	Max. 14 700 Abhängig vom Beschäftigungsgrad	50% bis 57% (altersabhängig)	5,20%
Pensionskasse des Kantons Schwyz (PKSZ)	Kein Koordinationsabzug	55% bis 70% (altersabhängig)	5,78%
PK Stadt Luzern (PKSL)	Max. 18 375 Abhängig vom Beschäftigungsgrad	62%	5,00%
PK Stadt Zug	25% / Max. 29 400	50% bis 69% (altersabhängig)	5,32%
PK Stadt Zürich	Max. 25 725 Abhängig vom Beschäftigungsgrad	60%	4,77%
Zuger Pensionskasse	25 % / Max. 25 725	60%	5,40%

5. Leistungsziel verbessern – Koordinationsabzug halbieren

Gemäss Art. 113 Abs. 2 Bst. a BV (Bundesverfassung, SR 101) ermöglicht die berufliche Vorsorge zusammen mit der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise. Als allgemein anerkanntes Leistungsziel wird angestrebt, dass die Rente von AHV und Pensionskasse zusammen rund 60 Prozent des letzten Lohnes erreichen (bezieht sich im Grundsatz auf den Lohn innerhalb der gesetzlichen Leistungen gemäss BVG und nicht auf höhere Einkommen).

Das Leistungsziel wurde bis anhin vom Regierungsrat festgelegt (§ 9 Abs. 1 PKG). Das vom Regierungsrat festgelegte, modellmässige Leistungsziel von 60,0 Prozent des versicherten Lohns wird seit Ende 2020 nicht mehr erreicht und beträgt noch zirka 50 Prozent. Das auf dem effektiven Versichertenbestand beruhende Leistungsziel beträgt per Stichtag 31. Dezember 2023 noch 44,5 Prozent (2022: 45,2 Prozent; 2021: 45,6 Prozent) und liegt somit noch deutlich darunter.

Es gibt verschiedene Instrumente, um das angestrebte, modellmässige sowie das effektive Leistungsziel erhöhen zu können:

- Erhöhung der Sparbeiträge: Die Höhe der Sparbeiträge ist in § 4 Pensionskassengesetz festgelegt und kann vom Gesetzgeber geändert werden.
- Erhöhung des versicherten Jahreslohns: Wenn sich der versicherte Lohn erhöht, erhöhen sich die jährlichen Spargutschriften in Franken und somit das Sparkapital der Versicherten. Eine Erhöhung des versicherten Lohns kann durch eine Verminderung des Koordinationsabzugs erreicht werden. Die Verminderung des Koordinationsabzugs bzw. der gänzliche Verzicht auf einen Koordinationsabzug erhält die Attraktivität der Pensionskasse. Gemäss der Schweizer Pensionskassenstudie 2024 von Swisscanto verzichten bereits

25 Prozent der an der Studie teilnehmenden Pensionskassen ganz auf einen Koordinationsabzug. Für die vorliegende Revision wurde eine gänzliche Streichung des Koordinationsabzugs unter anderem aus finanziellen Gründen verworfen. Zudem wären die dadurch für tiefere Einkommen ausgewiesenen Risikoleistungen eher irreführend, da die Risikoleistungen aus der zweiten Säule wegen der starken Wirkung der Leistungen aus der ersten Säule bei tieferen Einkommen infolge Koordination je nach Höhe der Leistungen aus der ersten Säule teilweise wieder gekürzt würden. Dadurch müssten die versicherten Personen mit tieferen Einkommen Risikobeiträge für Leistungen zahlen, welche sie im Invaliditäts- oder Todesfall nicht im vollen Umfang erhalten würden.

- Dauer des Sparprozesses: Wird der Sparprozess verlängert, erhöht sich das Sparkapital im Zeitpunkt der Pensionierung. Diese Variante würde bedeuten, dass das Referenzalter erhöht werden müsste.
- Höhere Verzinsung der Sparkapitalien: Die Höhe der Verzinsung der Sparkapitalien wird jährlich vom Vorstand unter Berücksichtigung der finanziellen Lage der Zuger Pensionskasse festgelegt. Für eine langfristige und planmässige höhere Verzinsung kann aber keine Prognose abgegeben werden.

Die Verlängerung der Dauer des Sparprozesses durch Erhöhung des Referenzalters infolge der gestiegenen Lebenserwartung über das AHV-Alter hinaus macht den Kanton Zug sowie die angeschlossenen Arbeitgebenden unattraktiv. Eine solche Lösung wäre kaum mehrheitsfähig, was die Abstimmung über die Renteninitiative am 3. März 2024 gezeigt hat. Zudem steht diese Variante nicht im Einklang mit dem System. AHV- und Pensionskassen-Referenzalter sollen identisch sein, was sinnvoll ist.

Deshalb wurde prioritär die Variante der Erhöhung des versicherten Jahreslohns durch Halbierung des Koordinationsabzugs weiterverfolgt. Sie hat den Vorteil, dass sich nicht nur die Sparbeiträge erhöhen, sondern dass sich auch gleichzeitig infolge des höheren versicherten Jahreslohns die Risikoleistungen verbessern.

Modellmässige Berechnung in den verschiedenen Einkommensklassen unter Berücksichtigung der Halbierung des Koordinationsabzuges:

Massgebender Jahreslohn	Aktueller Koordinationsabzug 25%			Neuer Koordinationsabzug 12.5%		
	Versicherter Jahreslohn (25%)	Altersrente (25%)	Leistungsziel in % des versicherten Jahreslohns (25%)	Versicherter Jahreslohn (12.5%)	Altersrente (12.5%)	Leistungsziel in % des versicherten Jahreslohns (25%)
40 000	30 000	15 000	50%	35 000	17 500	58%
60 000	45 000	22 500	50%	52 500	26 250	58%
80 000	60 000	30 000	50%	70 000	35 000	58%
100 000	75 000	37 500	50%	87 500	43 750	58%
120 000	94 275	47 138	50%	107 138	53 569	57%
140 000	114 275	57 138	50%	127 138	63 569	56%
160 000	134 275	67 138	50%	147 138	73 569	55%
180 000	154 275	77 138	50%	167 138	83 569	54%
200 000	174 275	87 138	50%	187 138	93 569	54%
220 000	194 275	97 138	50%	207 138	103 569	53%
240 000	214 275	107 138	50%	227 138	113 569	53%
260 000	234 275	117 138	50%	247 138	123 569	53%
280 000	254 275	127 138	50%	267 138	133 569	53%
300 000	274 275	137 138	50%	287 138	143 569	52%
320 000	294 275	147 138	50%	307 138	153 569	52%

Die Berechnungen zeigen, dass eine Halbierung des Koordinationsabzugs und damit einhergehend eine Erhöhung des versicherten Lohnes zu einer markanten Verbesserung des modellmässigen Leistungsziels bis zu einem versicherten Lohn von rund 100 000 Franken führt und rund 58 Prozent erreicht. Bei höheren Einkommen führt die Massnahme nicht ausreichend zum gewünschten Effekt, so dass das Leistungsziel in Prozent des bisher versicherten Lohns das ursprüngliche Leistungsziel weiterhin nicht erreicht. Ab einem versicherten Lohn von rund 100 000 Franken fällt das Leistungsziel kontinuierlich bis auf 52 Prozent. Das vom Regierungsrat definierte modellmässige und effektive Leistungsziel bezieht sich auf den versicherten Jahreslohn. Als Vergleichsgrösse wird für die Berechnungen deshalb immer der aktuell versicherte Jahreslohn (bei einem Koordinationsabzug von 25 Prozent) herangezogen.

6. Einführung «Sparen PLUS 60/40»

Zur Verbesserung des Leistungsziels bei versicherten Einkommen ab zirka 100 000 Franken und zur Erhaltung der Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber soll ein zusätzlicher Sparbeitrag «Sparen PLUS 60/40» eingeführt werden. Dieser wird wie folgt ausgestaltet:

Übersteigt der versicherte Jahreslohn den 3,5-fachen Betrag der maximalen AHV-Altersrente (2024 entspricht dies einem versicherten Jahreslohn von mindestens 102 901 Franken, was einen massgebenden Jahreslohn von mindestens 115 764 Franken voraussetzt, da der Koordinationsabzug 12 863 Franken beträgt), leisten der Kanton Zug als Arbeitgeber und die betroffenen Arbeitnehmenden auf dem darüber liegenden Teil des versicherten Jahreslohns (also auf dem Lohnanteil über 102 900 Franken) zusätzlich einen Sparbeitrag von total 5 Prozent, mindestens aber 150 Franken pro Jahr. Dieser zusätzliche Sparbeitrag wird ebenfalls zu 60 Prozent vom Arbeitgeber und zu 40 Prozent von den Arbeitnehmenden getragen.

Massgebender Jahreslohn	Neuer Koordinationsabzug 12.5%			Neuer Koordinationsabzug 12.5% plus Sparen PLUS 60/40		
	Versicherter Jahreslohn (12.5%)	Altersrente (12.5%)	Leistungsziel in % des versicherten Jahreslohns (25%)	Versicherter Jahreslohn Sparen PLUS 60/40	Altersrente (12.5%) inkl. Sparen PLUS 60/40	Leistungsziel in % des versicherten Jahreslohns (25%)
40 000	35 000	17 500	58%	-	17 500	58%
60 000	52 500	26 250	58%	-	26 250	58%
80 000	70 000	35 000	58%	-	35 000	58%
100 000	87 500	43 750	58%	-	43 750	58%
120 000	107 138	53 569	57%	4 238	53 870	57%
140 000	127 138	63 569	56%	24 238	65 293	57%
160 000	147 138	73 569	55%	44 238	76 715	57%
180 000	167 138	83 569	54%	64 238	88 138	57%
200 000	187 138	93 569	54%	84 238	99 561	57%
220 000	207 138	103 569	53%	104 238	110 983	57%
240 000	227 138	113 569	53%	124 238	122 406	57%
260 000	247 138	123 569	53%	144 238	133 829	57%
280 000	267 138	133 569	53%	164 238	145 251	57%
300 000	287 138	143 569	52%	184 238	156 674	57%
320 000	307 138	153 569	52%	204 238	168 096	57%

Die Grafik zeigt, wie sich das modellmässige Leistungsziel mit der Einführung von «Sparen PLUS 60/40» verändert. Damit kann über alle Einkommensklassen hinweg ein ausgeglichenes

Leistungsziel erreicht werden. Das vom Regierungsrat definierte modellmässige und effektive Leistungsziel bezieht sich auf den versicherten Jahreslohn. Als Vergleichsgrösse wird für die Berechnungen deshalb immer der aktuell versicherte Jahreslohn (bei einem Koordinationsabzug von 25 Prozent) herangezogen.

7. Finanzielle Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden

a) Senkung des Koordinationsabzugs auf die Hälfte

Die Halbierung des Koordinationsabzugs hat Einfluss auf die Höhe der von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu leistenden Beiträge, da der für deren Bemessung in der Pensionskasse relevante versicherte Jahreslohn steigt. Somit tragen die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden eine finanzielle Mehrbelastung. Im Gegenzug ergeben sich aber für die Versicherten nicht nur höhere Altersrenten, sondern infolge des höheren versicherten Lohnes auch höhere versicherte Risikoleistungen (Ehegatten- und Lebenspartnerrenten, Waisenrenten, Todesfallkapital sowie Invalidenrenten und Invaliden-Kinderrenten). Gerade bei kleineren Einkommen, die kaum je die maximale Rente aus der 1. Säule (AHV, IV) erreichen, ergibt sich auch bei der Koordination der Rente aus der 1. Säule zusammen mit der Rente aus der Pensionskasse in der Summe ein höherer Betrag (vgl. Art. 35 Koordination der Vorsorgeleistungen gemäss Vorsorgeverordnung der Zuger Pensionskasse).

Die Mehrbelastung für den Kanton Zug (für seine Mitarbeitenden) beträgt rund 4.6 Millionen Franken jährlich (inklusive ein maximaler Umlagebeitrag von 2 Prozent und der Beitrag an den Teuerungsfonds von 0.5 Prozent [§ 4 Abs. 5 und 6]). Die Mehrbelastung bei den Arbeitnehmenden des Kantons Zug beträgt 2.7 Millionen Franken.

Pro memoria: Sofern alle angeschlossenen Arbeitgebenden diese Lösung wählen, beträgt die Mehrbelastung für alle angeschlossenen Arbeitgebenden im Total 11.2 Millionen Franken (inklusive ein maximaler Umlagebeitrag von 2 Prozent und der Beitrag an den Teuerungsfonds von 0.5 Prozent [§ 4 Abs. 5 und 6]). Bei deren Arbeitnehmenden würde diese Massnahme zu Mehrbelastungen von maximal 6.5 Millionen Franken führen.

b) «Sparen PLUS 60/40»

«Sparen PLUS 60/40» hat für den Kanton Zug Mehrkosten von rund 1.0 Million Franken jährlich zur Folge. Für die Arbeitnehmenden fallen Kosten in der Höhe von 0.7 Million Franken an.

Pro memoria: Bei den angeschlossenen Arbeitgebenden fallen ebenfalls zusätzliche Kosten an, falls diese «Sparen PLUS 60/40» übernehmen. Diese betragen total ebenfalls 1.0 Million Franken jährlich für die Arbeitgebenden und entsprechend rund 0.7 Million Franken für die Arbeitnehmenden.

8. Ergebnis des externen Vernehmlassungsverfahrens

Das Vernehmlassungsverfahren dauerte vom 6. Juni 2024 bis 30. August 2024. Zur Vernehmlassung eingeladen wurden alle der Zuger Pensionskasse angeschlossenen Arbeitgebenden, die im Kantonsrat vertretenen Parteien, die Wirtschaftsverbände, die Personalverbände sowie Obergericht, Verwaltungsgericht, Datenschutzstelle und Ombudsstelle. Insgesamt gingen 47 Rückmeldungen ein. Davon begrüssen 22 die vorgeschlagenen Änderungen vollumfänglich. Vier weitere unterstützen die vorgeschlagenen Änderungen grundsätzlich mit weiteren Bemerkungen. 12 Rückmeldungen verzichten ausdrücklich auf eine Stellungnahme. Vollständig ablehnend sowie weitgehend kritisch zu den vorgeschlagenen Änderungen sind fünf

Stellungnahmen (Gewerbeverband, Gemeinnützige Gesellschaft Zug, Spitex Kanton Zug, FDP, SVP). Weitere Rückmeldungen beinhalten Ausführungen und Fragen.

Die ablehnenden Rückmeldungen wenden ein, dass der Kanton Zug mit den geplanten Massnahmen weit über den üblichen Rahmenbedingungen zu liegen käme. Die Zuger Pensionskasse habe sich an den Eckwerten der umliegenden Kantone, den Zuger Gemeinden sowie den Eckwerten der Privatwirtschaft zu orientieren. Bereits mit der aktuellen BVG-Lösung zeichne sich der Kanton Zug als weitaus attraktiver gegenüber anderen öffentlich-rechtlichen Pensionskassen und insbesondere auch gegenüber privatwirtschaftlichen Pensionskassen aus. Ein Vergleich mit fünf anderen kantonalen Pensionskassen zeigt, dass die vorgeschlagene Lösung nicht aus dem Rahmen fällt. Es fällt hingegen auf, dass die zurzeit geltende Lösung der Zuger Pensionskasse unter den PK-Lösungen der Nachbarkantone liegt. Die Pensionskassen der Privatwirtschaft sind sehr verschieden ausgestaltet. Die einen versichern das Obligatorium, andere sind weitaus komfortabler als die Zuger Pensionskasse. Der Kanton Zug als Arbeitgeber steht vor allem in Konkurrenz mit Betrieben in kaufmännischen Bereichen wie Versicherungen, Anwaltskanzleien, Grossfirmen auf dem Platz Zug oder Banken, wo nicht nur die Vorsorgelösungen klar über BVG liegen, sondern üblicherweise auch die Beitragsverhältnisse bei mindestens 60 Prozent Arbeitgeber zu 40 Prozent Arbeitnehmer liegen.

a) Halbierung des Koordinationsabzugs

Aus den Rückmeldungen geht hervor, dass die Halbierung des Koordinationsabzugs weitgehende Zustimmung findet (ausser bei den vollständig ablehnenden Rückmeldungen). Die Zielrichtung, das infolge Senkung des Umwandlungssatzes gesunkene Leistungsziel wieder zu erhöhen, wird grösstenteils begrüsst. Es wird darauf hingewiesen, dass die Pensionskasse ein zentraler Teil der Anstellungsbedingungen sei und die Attraktivität der Arbeitgebenden auch davon abhängig sei. Zudem wird begrüsst, dass die Teilzeitmitarbeitenden und Mitarbeitende mit niedrigeren Löhnen durch die Halbierung des Koordinationsabzugs besser versichert werden. Negativ beurteilt werden die Mehrkosten, die durch den höheren versicherten Lohn sowohl für Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende entstehen. Zudem wird für private Organisationen ein Wettbewerbsnachteil befürchtet, falls diese über eine schlechtere Vorsorgelösung verfügen. Weiter wird angeführt, dass bei angeschlossenen Arbeitgebenden mit einer Leistungsvereinbarung mit dem Kanton Zug bei Übernahme der Neuerung ein Mehraufwand für die Arbeitgeberbeiträge zulasten der Steuerzahler resultieren würde.

Anstelle des halben Koordinationsabzugs wird vereinzelt befürwortet bzw. vorgeschlagen, den Koordinationsabzug auf 20 Prozent des Lohns (anstelle von 25 Prozent wie aktuell) und maximal 70 Prozent der maximalen AHV-Rente (das wären zurzeit 20 580 Franken) anstelle von wie bisher 25 725 Franken festzulegen. Diese vorgeschlagene Variante wird nicht weiterverfolgt. Das Ziel der vorliegenden Teilrevision könnte mit dieser Variante nicht genügend erreicht werden. Um die Leistungszielreduktion teilweise kompensieren zu können, sind höhere Beiträge unumgänglich. Im Vergleich zu zusätzlichen Sparbeiträgen ist die Reduktion des Koordinationsabzugs insbesondere für tiefere Einkommen wirksamer. Die Einführung des halben Koordinationsabzugs ist zudem keinesfalls aussergewöhnlich. 25 Prozent der an der Pensionskassenstudie der Swissscanto teilnehmenden Vorsorgeeinrichtungen haben den Koordinationsabzug schon ganz abgeschafft. Zudem werden durch die Halbierung des Koordinationsabzugs Teilzeitbeschäftigte und Mehrfachbeschäftigte (z. B. Lehrpersonen mit mehreren Pensen) besser versichert. Die Zuger Pensionskasse darf sich der veränderten Arbeitswelt nicht verschliessen. Es wird daher an der Einführung des halben Koordinationsabzugs festgehalten.

b) Einführung «Sparen PLUS Arbeitgebende» - Neu: «Sparen PLUS 60/40»

Die Rückmeldungen zu «Sparen PLUS Arbeitgebende» sind weitgehend zustimmend. Es stimmt jedoch keine politische Partei ohne Einwendung zu. Zwei Parteien lehnen vollständig ab (FDP, SVP), weil für höhere Einkommen eigenverantwortliches Sparen möglich sei und nicht durch den Steuerzahler übernommen werden solle. Die Mitte Kanton Zug sowie die GLP lehnen eine Finanzierung einzig durch den Arbeitgeber (und ohne Beteiligung der Arbeitnehmenden) ab. Die GLP beantragt eine Aufteilung im gleichen Verhältnis wie die sonstigen Sparbeiträge (60 Prozent Arbeitgebende und 40 Prozent Arbeitnehmende). Die Mitte Kanton Zug stimmt implizit ebenfalls dieser Aufteilung zu. Sie befürwortet ein Beitragsverhältnis Arbeitgebende / Arbeitnehmende mit 60 Prozent zu 40 Prozent. Für die SP ist fraglich, ob «Sparen PLUS Arbeitgebende» vor allem bei den höchsten Einkommen, ab Jahreslohn 240 000 Franken, wirklich notwendig ist oder gestrichen werden kann.

Die Massnahme, einen Arbeitgeberbeitrag lediglich auf dem übersteigenden Lohnbestandteil (Lohnbestandteil, der zurzeit über 114 764 Franken liegt) zu zahlen, hat den doppelten Zweck, das Leistungsziel auch bei höheren Einkommen aus Gründen der Gleichbehandlung teilweise wieder herzustellen und die Attraktivität des Kantons Zug als Arbeitgeber für Schlüsselfunktionen zu verbessern. Da auch von den grundsätzlich zustimmenden politischen Parteien aber Einwendungen vor allem bezüglich der allein durch den Arbeitgeber zu tragenden Finanzierung eingegangen sind, erfolgt hier eine Anpassung. Neu wird die Aufteilung des Sparbeitrags nach der üblichen Aufteilung gemäss § 4 Abs. 4 vorgeschlagen. Der Arbeitgebende bezahlt 60 Prozent und die Arbeitnehmenden bezahlen 40 Prozent an das «Sparen PLUS Arbeitgebende», welches neu «Sparen PLUS 60/40» genannt wird.

c) Verschiedene Änderungsvorschläge und Hinweise

Es wird in einer Rückmeldung zu Recht darauf hingewiesen, dass ab 2026 die Auszahlung der 13. AHV-Alters-Rente erfolgt. Das Gesetz über die Zuger Pensionskasse nehme Bezug auf die maximale AHV-Altersrente. Ob die 13. AHV-Altersrente darauf einen Einfluss habe, müsse das Parlament noch regeln. Dieser Hinweis wird im Auge behalten. Im Herbst 2024 wird die Botschaft zuhanden des Parlaments verabschiedet. Sollte bis zu den Beratungen im Kantonsrat kein Entscheid vorliegen, dass die 13. AHV-Rente die Grenzbeträge des BVG nicht beeinflusst, muss im Gesetz bzw. in den Materialien eine diesbezügliche Präzisierung vorgenommen werden.

Verschiedentlich wird von einigen Vernehmlassungsteilnehmenden erwähnt, dass eine mögliche Ungleichbehandlung von «kantonal finanzierten» Mitarbeitenden (direkt oder mittels Leistungsvereinbarung) vermieden werden sollte. Hierzu ist zu erwähnen, dass der Kanton keinen Einfluss darauf hat, ob die angeschlossenen Arbeitgebenden, die eine Leistungsvereinbarung mit dem Kanton Zug haben, die vorgeschlagenen Massnahmen übernehmen.

Die FDP ist der Ansicht, dass die Zuger Pensionskasse nun vom Modell der Teilkapitalisierung mit Staatsgarantie zur Vollkapitalisierung ohne Staatsgarantie wechseln soll. Dies wird zurzeit aus zwei Gründen abgelehnt: Einerseits soll die vorliegende Teilrevision nicht mit weiteren Änderungen überladen werden. Andererseits wurde anlässlich der PK-Revision 2012/2013 festgestellt, dass eine Sanierung der Pensionskasse notwendig gewesen wäre, um in das System der Vollkapitalisierung zu wechseln. Die dafür notwendigen Sanierungsbeiträge wären vollumfänglich zulasten der Arbeitgebenden gegangen. Der Regierungsrat bewertete dies damals als zu teuer. Für den Wechsel in die Vollkapitalisierung muss ein Deckungsgrad von 100 Prozent und zusätzlich eine genügende Wertschwankungsreserve vorhanden sein. Eine genügende Wertschwankungsreserve liegt bei der Zuger Pensionskasse frühestens bei einem Deckungsgrad von 120,8 Prozent vor (Stand 31. Dezember 2023). Per 31. August 2024 betrug der

Deckungsgrad 112,5 Prozent. Ob dereinst in das System der Vollkapitalisierung gewechselt werden kann und soll, ist sowohl eine finanzielle als auch eine politische Frage. Diese Frage stellt sich zurzeit nicht.

Es wird weiter von wenigen Vernehmlassungsteilnehmenden angeregt, die Spanne und Höhe der Beiträge (§ 4 Abs. 2) anzupassen und zu vereinfachen, d. h. die Beiträge der Jungen zu erhöhen und diejenigen der älteren Arbeitnehmenden zu senken. Es solle die Abstufung von bisher neun Altersabstufungen auf zwei Stufen reduziert werden. Dadurch würde sich die Arbeitsmarktsituation von älteren Mitarbeitenden deutlich verbessern und das System vereinfacht. Eine solche Änderung wird abgelehnt. Auch hier gilt, dass die vorliegende Teilrevision nicht mit zusätzlichen Änderungen überladen werden soll. Weiter hätte eine solche Änderung zur Folge, dass infolge niedrigerer Sparbeiträge bei älteren Arbeitnehmenden, welche erfahrungsgemäss höhere Löhne beziehen als die jüngeren Arbeitnehmenden, weniger Alterskapital angespart würde und damit die gewünschte Verbesserung des Leistungsziels nicht erreicht werden könnte. Zudem stellen sich bei der Anpassung der Sparbeiträge Fragen bezüglich der Übergangsgeneration bzw. einer Abfederung, da eine Beitragsverminderung bei älteren Personen zu tieferen Leistungszielen als seinerzeit erwartet führt.

9. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 3 Grundsatz

Abs. 1:

Die ZBSA hat empfohlen, die Definition der freien Mittel zu überdenken. In der bisherigen Formulierung war der verwendete Begriff «Vorsorgevermögen» für die Berechnung der freien Mittel nicht gemäss Anhang zu BVV 2 definiert. Die ZBSA stellte die nun benutzte Formulierung zur Verfügung.

Abs. 2:

Die bisherige Fassung sah vor, dass lediglich die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden für eine Sanierung beigezogen werden. Gemäss Art. 65d Abs. 3 Bst. b BVG darf die Pensionskasse auch von den Rentnerinnen und Rentnern einen Beitrag zur Behebung einer Unterdeckung erheben, allerdings nur im Rahmen der in der letzten zehn Jahren freiwillig geleisteten Teuerungszulagen. Die Erhebung von Sanierungsbeiträgen muss zwingend paritätisch erfolgen (Art. 65d Abs. 3 Bst. a BVG). Der letzte Teil des Satzes wird daher gestrichen.

Abs. 3:

Die Zuger Pensionskasse wird im System der Teilkapitalisierung geführt. Sie verfügt über eine Staatsgarantie. Die Staatsgarantie entfällt, wenn die Zuger Pensionskasse die Anforderungen der Vollkapitalisierung erfüllt und genügend Wertschwankungsreserven hat. Der Deckungsgrad betrug 2023 über 100 Prozent, nämlich 105,1 Prozent (per 31. August 2024: 112,5 Prozent). Da die empfohlene Zielgrösse für die Wertschwankungsreserve von 20,8 Prozent jedoch nicht erreicht ist, bleibt die Zuger Pensionskasse in der Teilkapitalisierung mit Staatsgarantie. Der Umlagebeitrag wird erst bei Wegfall der Staatsgarantie sistiert.

Bei der bisherigen Formulierung dieser Bestimmung hätte der Deckungsgrad eigentlich nur steigen, aber nicht sinken dürfen. Dies ist jedoch infolge der Volatilität an den Finanzmärkten nicht möglich. Vielmehr sollte gemäss Art. 72a BVG der Finanzierungsplan vom obersten Organ so festgelegt werden, dass der Deckungsgrad in der Erwartung steigt, bis die Zielgrösse

der Wertschwankungsreserve erreicht ist und die Staatsgarantie deshalb wegfallen kann. Die Bestimmung wird deshalb neu gefasst.

§ 4 Beiträge

Neu Abs. 2a:

Es handelt sich hier um die Einfügung von «Sparen PLUS 60/40». Die Arbeitgebenden leisten 60 Prozent und die Arbeitnehmenden 40 Prozent dieses Sparbeitrages.

Abs. 3:

Hier erfolgt lediglich eine Präzisierung. Statt «Lohn» wird «Jahreslohn» verwendet.

Abs. 4:

Der zweite Satz betreffend die angeschlossenen Arbeitgebenden wird in § 6 Abs. 2 eingefügt.

§ 6 Vorsorgereglement

Abs. 1:

Diese Bestimmung wird auf das Notwendigste gekürzt. Die Details werden im Reglement geregelt.

Abs. 2:

Hier wird der aufgehobene Teil von § 4 Abs. 4 eingefügt. Die angeschlossenen Arbeitgebenden können eine andere Beitragsaufteilung vorsehen.

Neu Abs. 3:

Die angeschlossenen Arbeitgebenden sollen auf § 4 Abs. 2a (Sparen PLUS 60/40) vollständig verzichten können. Daher wird dieser Absatz eingefügt.

§ 7 Versicherter Jahreslohn

Abs. 3:

In diesem Absatz wird die Halbierung des Koordinationsabzugs kodifiziert. Da im Bundesrecht (BVG) die Höhe der maximalen AHV-Rente für die Festlegung der Minimal- und Maximalwerte des versicherten Jahreslohns und für die Bestimmung des Koordinationsabzugs als Referenz dient, wird diese Logik im Gesetz übernommen.

Neu Abs. 3a:

Die angeschlossenen Arbeitgebenden können einen abweichenden Koordinationsabzug wählen. Dieser muss sich jedoch an die bundesrechtlichen Vorschriften (BVG) halten.

Abs. 4:

Die Eintrittsschwelle liegt wie bisher bei der Hälfte der BVG-Eintrittsschwelle, somit bei 11 025 Franken (entspricht 3/8 der maximalen AHV-Altersrente). Bisher war die exakte Höhe nur im Vorsorgeplan festgehalten. Nun wird die Eintrittsschwelle im Gesetz festgehalten und an der maximalen AHV-Altersrente angeknüpft.

Neu Abs. 4a:

Die angeschlossenen Arbeitgebenden können im Rahmen der bundesrechtlichen Vorschriften (BVG) einen davon abweichenden Betrag für die Eintrittsschwelle vereinbaren.

§ 8 Referenzalter

Abs. 1:

Es handelt sich um eine Anpassung an die Terminologie des BVG. Es soll anstelle von Rücktrittsalter durchgehend von Referenzalter gesprochen werden.

§ 9 Leistungsziel

Diese Bestimmung kann gelöscht werden. Anstelle von § 9 wird eine Berichterstattung des Vorstandes an den Regierungsrat betreffend das Leistungsziel neu in § 12 Abs. 4 festgehalten.

Bis anhin legte der Regierungsrat das Leistungsziel fest und der Vorstand erstattete dem Regierungsrat jährlich Bericht darüber. § 2 PKG bestimmt, dass der Kanton die Bestimmungen über die Finanzierung (koordinierter Lohn, Beiträge) festlegt und die Zuger Pensionskasse die Bestimmungen über die Leistungen (z. B. Umwandlungssatz). Gemäss Art. 51a Abs. 2 Bst.b BVG hat das oberste Organ (also der Vorstand) die unübertragbare und unentziehbare Aufgabe, Leistungsziele und Vorsorgeplan festzulegen.

§ 11 Vorstand

Abs. 1:

Da eine Mehrheit der Arbeitnehmenden nicht in Personalverbänden organisiert ist, musste das Wahlreglement aufgrund von BGE 142 V 239 E.4.4 neu ausgestaltet werden. Bei der bisherigen Formulierung von Abs. 1 hätte eine Mehrheit der Arbeitnehmenden kein aktives Wahlrecht für ihre Vertretung im Vorstand, was gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung unzulässig ist. Das neue Wahlreglement datiert vom 23. September 2022. Die Wahlen wie auch das Anforderungsprofil der Vorstandsmitglieder sind durch den Vorstand zu regeln.

Abs. 4:

Dieser Absatz wird gelöscht. Er wird in § 12 Abs. 4 aufgenommen (Aufgaben des Vorstands) und neu gefasst.

§ 12 Aufgaben des Vorstands

Abs. 1:

Die Regelung der Finanzierung der Pensionskasse obliegt dem Kanton (vgl. § 2 Abs. 1). Wenn die Beiträge für die finanzielle Stabilität der Pensionskasse nicht ausreichen, liegt es auch am Kanton, im Rahmen der Bestimmungen über die Finanzierung die finanzielle Stabilität sicherzustellen. Es sorgen somit der Kanton und der Vorstand, je in ihrem Kompetenzbereich, zusammen für die finanzielle Stabilität der Pensionskasse.

Abs. 2:

Art. 51a BVG regelt die Aufgaben des Vorstandes umfassend und zählt die unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben auf. Dazu gehören auch Erlass und Änderung von Reglementen (Art. 51a Abs. 2 Bst. c BVG). Es braucht daher keine Aufzählungen.

Abs. 3:

Es handelt sich hier lediglich um eine redaktionelle Präzisierung.

Abs. 4:

Diese Anpassung erfolgt im Zusammenhang mit der Löschung von § 9. Gemäss § 2 Abs. 1 legt der Kanton Zug die Finanzierung fest und die Pensionskasse die Leistungen. Neu soll der

Vorstand das Leistungsziel festlegen und dem Regierungsrat jährlich über die Erreichung Bericht erstatten. Wenn sich über einen längeren Zeitraum Abweichungen vom angestrebten Leistungsziel ergeben, soll der Vorstand dem Regierungsrat Anpassungen der Finanzierung vorschlagen.

Neu Abs. 5:

Künftig legt der Vorstand anstelle des Regierungsrats das Leistungsziel fest. Als Ausgleich der Verschiebung dieser durchaus auch politisch wirkenden Aufgabe soll der Regierungsrat im Rahmen der Kenntnisnahme des Berichts des Vorstands neu die jährliche Festlegung des Leistungsziels genehmigen. Dieser Beschluss des Regierungsrats hat konstitutive Wirkung.

§ 13 Anschluss

Abs. 1:

Das BVG sieht für Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften im System der Teilkapitalisierung eine Staatsgarantie vor (Art. 72a BVG). Gegenüber der Zuger Pensionskasse können nur der Kanton Zug und die Gemeinden eine Garantieverpflichtung abgeben. Diese Garantieverpflichtung gilt auch für alle angeschlossenen Arbeitgebenden. Die Aufhebung der Staatsgarantie ist erst möglich, wenn zum System der Vollkapitalisierung gewechselt werden kann. Dafür müssten genügend Wertschwankungsreserven vorhanden sein.

Die Zuger Gemeinden stellen die Staatsgarantie gemäss § 5 Abs. 2 für sich selbst und die ihnen wirtschaftlich eng verbundenen Anschlüsse. Daher wird präzisiert, dass sich nur Zuger Gemeinden der Zuger Pensionskasse anschliessen können.

Der Kanton Zug stellt die Staatsgarantie für angeschlossene Arbeitgebende. Diese haben ebenfalls Umlagebeiträge zu leisten. Die Staatsgarantie hat zudem für Neuanschlüsse Geltung (Art. 72c Abs. 2 BVG). Es sollen daher nur mit Institutionen und Unternehmen, die wirtschaftlich oder finanziell eng mit dem Kanton Zug oder den Gemeinden des Kantons Zug verbunden sind und öffentliche Aufgaben erfüllen oder vorwiegend dem öffentlichen Interesse dienen, Anschlussverträge abgeschlossen werden. Diese Einschränkung soll neu festgeschrieben werden.

§ 14 Auflösung

Diese Bestimmung wird ersatzlos gestrichen. Die Regelungen haben im Teilliquidationsreglement zu erfolgen (vgl. Art. 53b BVG).

§ 15 Rechtspflege

Es wird eine Neufassung dieser Bestimmung für die Rechtspflege vorgenommen.

Abs. 1:

Für die Beurteilung von Klagen gemäss Art. 73 BVG wird das Verwaltungsgericht bezeichnet.

Abs. 2:

Wenn die versicherte Person oder der bzw. die betroffene Arbeitgebende es wünschen, sollen Entscheide der Zuger Pensionskasse vor einem gerichtlichen Verfahren mit der Pensionskasse nochmals überprüft werden können.

§ 16 Übergangsbestimmungen

Diese Bestimmung kann gelöscht werden. Die Revision soll auf den 1. Januar 2026 in Kraft treten.

§ 17 Änderung bisherigen Rechts (Fremdänderung)

Abs. 1:

Das Gesetz über die Rechtsstellung der Mitglieder des Regierungsrats vom 1. Februar 1990 (BGS 151.2) wird mit dieser Teilrevision nicht geändert. Dieser Absatz kann aufgehoben werden.

Abs. 2:

Das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG, BGS 154.21) vom 1. September 1994 ist dahingehend zu ändern bzw. zu ergänzen, dass der Kanton als Arbeitgeber im Bereich der Pensionskasse durch den Vorstand der Pensionskasse vertreten wird (§ 1 Abs. 3 PG). Die Änderung wird im entsprechenden Erlass publiziert.

§ 18 Aufhebung bisherigen Rechts

Diese Bestimmung kann gelöscht werden. Es handelt sich vorliegend um eine Teilrevision.

Inkrafttreten und Referendumsvorbehalt

Es ist geplant, die Revision am 1. Januar 2026 in Kraft zu setzen. Die Änderung untersteht dem fakultativen Referendum.

10. Finanzielle Auswirkungen und Anpassungen von Leistungsaufträgen

10.1. Finanzielle Auswirkungen auf den Kanton

Für die Senkung des Koordinationsabzugs auf die Hälfte fallen für den Kanton Zug als Arbeitgeber ab dem Jahr 2026 Kosten von rund 4,6 Millionen Franken (inklusive maximaler Umlagebeitrag und Beitrag in den Teuerungsfonds) pro Jahr an (Basis Versichertenbestand 31. Dezember 2023). Beim «Sparen PLUS 60/40» ist ab dem Jahr 2026 mit Kosten von rund 1 Million Franken pro Jahr zu rechnen (Basis Versichertenbestand 31. Dezember 2023). Für das Jahr 2027 wurde pauschal für die Teuerung und die individuelle Lohnentwicklung mit 2,2 Prozent Zuwachs gerechnet.

A	Investitionsrechnung	2024	2025	2026	2027
1.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplante Ausgaben				
	bereits geplante Einnahmen				
2.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektive Ausgaben				
	effektive Einnahmen				
B	Erfolgsrechnung (nur Abschreibungen auf Investitionen)				
3.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplante Abschreibungen				
4.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektive Abschreibungen				
C	Erfolgsrechnung (ohne Abschreibungen auf Investitionen)				
5.	Gemäss Budget oder Finanzplan: bereits geplanter Aufwand	37 985 500	38 818 300	39 672 000	40 545 200
	bereits geplanter Ertrag				
6.	Gemäss vorliegendem Antrag: effektiver Aufwand	37 985 500	38 818 300	45 272 000	46 268 400
	effektiver Ertrag				

10.2. Finanzielle Auswirkungen auf die Gemeinden und andere angeschlossene Arbeitgebende

Die finanziellen Auswirkungen auf die Gemeinden wurden nicht berechnet, da für die angeschlossenen Arbeitgebenden nur Kosten anfallen, wenn sie diese Neuerungen mit finanziellen Auswirkungen übernehmen.

10.3. Anpassung von Leistungsaufträgen

Diese Vorlage hat keine Anpassungen von Leistungsaufträgen zur Folge.

11. Zeitplan

28. November 2024	Kantonsrat, Kommissionsbestellung
Dez. 24 bis Anfang Febr. 25	Kommissionssitzung(en)
Ende Feb. 2025	Kommissionsbericht
1. Hälfte März 2025	Beratung Staatswirtschaftskommission
Ende März 2025	Bericht und Antrag Staatswirtschaftskommission
22. Mai 2025	Kantonsrat, 1. Lesung
28. August 2025	Kantonsrat, 2. Lesung
4. September 2025	Publikation im Amtsblatt
5. September 2025	Beginn der Referendumsfrist (60 Tage)
3. November 2025	Ablauf der Referendumsfrist

Falls keine Volksabstimmung:

1. Januar 2026 Inkrafttreten

Falls Volksabstimmung:

8. März 2026 Volksabstimmung
1. Januar 2026 Inkrafttreten per 1. Januar 2026 (rückwirkend)

12. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen, auf die Vorlage Nr. 3833.2 - 17912 (Änderung des Gesetzes über die Zuger Pensionskasse; PKG) sei einzutreten und ihr zuzustimmen.

Zug, 22. Oktober 2024

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Die Frau Landammann: Silvia Thalmann-Gut

Der Landschreiber: Tobias Moser

Beilage:

- Anhang I Glossar

Anhang I

Glossar

Modellmässiges Leistungsziel	Das modellmässige Leistungsziel (= Verhältnis aus der im Alter 65 versicherten Altersrente zu dem im Alter 65 versicherten Lohn) ergibt sich durch die während einer vollen Beitragszeit zu leistenden Sparbeiträge und durch die einberechnete «Realverzinsung». Als «Realverzinsung» wird die Differenz zwischen Zins und Lohn-erhöhung verstanden, welche im Modell mit 1,0 Prozent angenommen wird.
Effektives Leistungsziel	Das effektive Leistungsziel wird basierend auf dem aktuellen Gesamtbestand berechnet und als Durchschnittswert pro Altersgruppe bzw. über den Gesamtbestand ermittelt.
Koordinationsabzug	Zur Koordination der Vorsorgeleistungen mit denjenigen der AHV/IV wird der massgebende Jahreslohn um einen Koordinationsabzug reduziert. Daraus resultiert der versicherte Jahreslohn.
Technischer Zinssatz	Der Zinssatz, welcher für die Diskontierung der künftigen Leistungen angewendet wird. Je tiefer der technische Zins ist, desto höher muss das Vorsorgekapital einer Vorsorgeeinrichtung sein. Der technische Zinssatz muss so gewählt werden, dass er durch den Vermögensertrag finanziert werden kann. Der technische Zinssatz betrug per 2023 1,25 Prozent.
Umhüllende Kasse	Eine umhüllende Pensionskasse erbringt sowohl obligatorische wie auch überobligatorische Leistungen und fasst diese in einem Vorsorgereglement und in ihren Vorsorgeplänen als Einheit zusammen. Die Verzinsung und der Umwandlungssatz gelten einheitlich für das gesamte Sparkapital.
Umwandlungssatz (UWS)	Er wandelt das Sparkapital bei Pensionierung in eine lebenslange Altersrente um. Mit dem zurzeit festgelegten UWS von 5,40 Prozent und einem Sparkapital von beispielsweise 400 000 Franken ergibt sich bei der Pensionierung im Alter 65 eine lebenslange Altersrente von 21 600 Franken jährlich.
Massgebender Jahreslohn	Festgelegter oder vertraglich vereinbarter Jahreslohn (in der Regel AHV-Lohn).
Versicherter Jahreslohn	Massgebender Jahreslohn vermindert um den Koordinationsabzug.
AHV-Lohn	Massgebender Lohn bei der AHV für die Sozialversicherungsabzüge.
Deckungsgrad	Er gibt Auskunft darüber, zu wie viel Prozent die Verpflichtungen der Pensionskasse mit Vermögenswerten gedeckt sind. Beträgt der Deckungsgrad 100 Prozent oder mehr, hat die Pensionskasse ausreichend finanzielle Mittel, um alle Leistungsansprüche zu erfüllen.
Wertschwankungsreserve	Zum Ausgleich der Schwankungen auf den Kapitalmärkten muss jede Vorsorgeeinrichtung, die ihr Vermögen selber anlegt, eine Wertschwankungsreserve bilden. Ihre notwendige Höhe ist

	<p>abhängig von der Anlagestrategie. Der Deckungsgrad betrug 2023 105,1 Prozent, die Wertschwankungsreserve 240.7 Millionen Franken. Für die volle Risikofähigkeit wird eine Wertschwankungsreserve von 20,8 Prozent also ein Deckungsgrad von 120,8 Prozent angestrebt.</p>
Teilkapitalisierung	<p>Die Zuger Pensionskasse wird mit Bewilligung der Aufsichtsbehörde seit dem 1. Januar 2014 im System der Teilkapitalisierung geführt. Das System der Teilkapitalisierung sieht vor, dass bei einem Deckungsgrad der Zuger Pensionskasse im Bereich von 84 Prozent bis 100 Prozent die Finanzierung im Umlageverfahren durchgeführt werden kann, sodass eine entsprechende Sanierungspflicht entfällt. Im Gegenzug besteht eine Staatsgarantie. Ein Wechsel in die Vollkapitalisierung ist erst nach vollständiger Äufnung der Soll-Wertschwankungsreserve möglich.</p>
Sparbeiträge	<p>Ordentliche Beiträge von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zur Finanzierung der Altersleistungen.</p>
Spargutschriften	<p>Jährliche Gutschrift der Pensionskasse auf dem individuellen Sparkapital der Versicherten.</p>