

Bericht und Antrag 23 an den Grossen Stadtrat von Luzern

Pensionskasse Stadt Luzern Totalrevision Finanzierungsreglement

- Governance-Massnahmen
- Abfederungsmassnahmen zur Senkung des Umwandlungssatzes

**Vom Stadtrat zuhanden des Grossen Stadtrates verabschiedet
mit StB 518 vom 24. August 2022**

Vom Grossen Stadtrat mit einer Protokollbemerkung beschlossen am 27. Oktober 2022.

Politische und strategische Referenz

Politischer Grundauftrag

In Kürze

Der Schutz der Arbeitnehmenden vor den Risiken Alter, Invalidität und Tod hat eine lange Tradition bei der Stadt Luzern als Arbeitgeberin. Sie hat ihre Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL) bereits im Jahr 1918 gegründet. Die PKSL kann somit auf eine über 100-jährige Geschichte und auf vielfältige Entwicklungsschritte von einer städtischen Dienstabteilung bis zu einer selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt zurückblicken.

Heute verfügt die PKSL über 3'700 aktive Versicherte und rund 2'300 Rentenbeziehende. Neben der Stadt Luzern haben sich auch andere Arbeitgeberinnen der PKSL angeschlossen, insbesondere die selbstständigen Betriebe der Stadt Luzern (ewl, vbl und Viva Luzern AG).

Die PKSL ist eine sogenannte umhüllende Pensionskasse, d. h., ihre Leistungen gehen über das Obligatorium des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG; SR 831.40) hinaus. Sie weist eine überdurchschnittliche Performance aus; ihre durchschnittliche Rendite in den letzten zehn Jahren betrug 6 Prozent und lag damit 0,8 Prozent über der UBS-PK-Performance (Vergleich der UBS von zirka 70 Pensionskassen).

Die heutigen Rechtsgrundlagen der PKSL, das Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012 (FinR; sRSL 0.8.5.1.1) und das Leistungs- und Organisationsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 26. Februar 2013 (LOR; sRSL 0.8.5.1.2), sind aus der Umsetzung der BVG-Reform 2010 entstanden. Mittlerweile haben sich die Erkenntnisse zur guten Governance von öffentlich-rechtlichen Pensionskassen weiterentwickelt, und es hat sich gezeigt, dass Anpassungen notwendig sind, um die im BVG vorgegebene Autonomie der öffentlich-rechtlichen Pensionskasse zu gewährleisten (vgl. Rechtsgutachten von Dr. iur. Erich Peter betreffend Verhältnis der Stadt Luzern zur Pensionskasse Stadt Luzern vom 15. Juli 2021).

Die Renten der Versicherten werden aktuell mit dem Umwandlungssatz von 5,7 Prozent aus dem Alterskapital berechnet. Die gestiegene Lebenserwartung und die Herausforderungen an den Kapitalmärkten bewirken indessen, dass daraus für die PKSL jährlich ein Verlust von bis zu 9,3 Mio. Franken resultiert. Dies bedeutet eine ungewollte Umverteilung der Mittel zwischen aktiven Versicherten und Rentenbeziehenden. Um die langfristige finanzielle Stabilität der Kasse gewährleisten zu können, ist der Umwandlungssatz deshalb zu senken.

Eine Senkung des Umwandlungssatzes bewirkt grundsätzlich tiefere Rentenleistungen. Das heutige modellmässige Leistungsziel der PKSL beträgt 60 Prozent der zuletzt versicherten Besoldung im Rücktrittsalter 65. Um dieses Leistungsziel aufrechterhalten zu können, sind kompensatorische Massnahmen nötig. Die Stadt und die PKSL haben zusammen ein solches Massnahmenkonzept erarbeitet. Dieses besteht einerseits aus der Erhöhung der versicherten Besoldung und andererseits aus Ausgleichsgutschriften auf dem angesparten Alterskapital der Versicherten. Im Unterschied zur letztmaligen Senkung des Umwandlungssatzes kann die PKSL die Ausgleichsgutschriften in der Höhe von 71,2 Mio. Franken selber finanzieren; die Rückstellung in dieser Höhe ist per Ende 2021 bereits erfolgt. Die Arbeitgebenden müssen nicht zur Finanzierung beitragen.

Mit der Totalrevision des Finanzierungsreglements vom 8. November 2012 und der gleichzeitigen Totalrevision des Leistungs- und Organisationsreglements durch die PKSL wird der Revisionsbedarf umgesetzt. Der Stadtrat schlägt vor, das Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern zu erlassen und damit die Governance zu verbessern sowie die versicherte Besoldung zu erhöhen. Damit werden die

Voraussetzungen geschaffen, damit die PKSL die Senkung des Umwandlungssatzes mit den Ausgleichs-
gutschriften beschliessen kann.

Inhaltsverzeichnis		Seite
1	Berufliche Vorsorge (BVG)	6
1.1	3-Säulen-System der Sozialversicherung	6
1.1.1	Einleitung	6
1.1.2	Ziel der beruflichen Vorsorge	6
1.1.3	Der versicherte Jahreslohn (BVG-Obligatorium)	7
1.1.4	Berechnung der Altersrente	7
1.2	Obligatorium/Überobligatorium	7
1.3	BVG-Struktur- und Finanzreform 2010	8
1.3.1	BVG-Strukturreform	8
1.3.2	BVG-Finanzreform betreffend Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften	8
2	Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL)	10
2.1	Geschichte der PKSL	10
2.2	Sanierungsmassnahmen 2010–2013 (B+A 26/2009)	10
2.3	Umsetzung BVG-Reform (B+A 34/2012)	11
2.4	Senkung Umwandlungssatz per 1. Januar 2017	11
3	Reformbedarf	12
3.1	Abgrenzung der Kompetenzbereiche (Governance-Massnahmen)	12
3.1.1	Governance-Gutachten	12
3.1.2	Keine Aufsichtsaufgabe der Stadt gegenüber PKSL	12
3.1.3	Unabhängigkeit der PKSL-Organe	13
3.1.4	Abgrenzung der Regelungskompetenzen zwischen Stadt und PKSL	13
3.1.5	Vorrang des Finanzierungsreglements	13
3.2	Aufhebung der Staatsgarantie	13
3.3	Senkung Umwandlungssatz und Abfederungsmassnahmen	14
3.3.1	Ausgangslage	14
3.3.2	Senkung Umwandlungssatz von 5,7 auf 5 Prozent	15
3.3.3	Abfederungsmassnahme Erhöhung des versicherten Verdienstes (Anpassung der Finanzierung / erhöhte AN- und AG-Beiträge)	15
3.3.4	Abfederungsmassnahme Ausgleichsgutschriften auf Altersguthaben durch die PKSL	17
3.3.5	Fazit	18
4	Ergebnis der Anhörung	20
4.1	Rückmeldung der angeschlossenen Betriebe	20
4.2	Rückmeldung des Pensioniertenvereins	20
4.3	Rückmeldung der Sozialpartner (SPVL, VPOD, Arbeitsausschuss der Personalverbände der Stadt Luzern)	20

4.4	Fazit	21
5	Erlass Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL)	22
5.1	Einleitung	22
	5.1.1 Totalrevision des Finanzierungsreglements der Pensionskasse Stadt Luzern	22
	5.1.2 Vorgehen	22
5.2	Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen	22
	5.2.1 Titel und Ingress	22
	5.2.2 Allgemeine Bestimmungen (Art. 1 und Art. 2)	22
	5.2.3 Organisation (Art. 3 bis Art. 9)	23
	5.2.4 Pensionskommission (Art. 4 bis Art. 8)	23
	5.2.5 Anschlusskreis (Art. 10 und Art. 11)	25
	5.2.6 Finanzierung (Art. 12 bis Art. 17)	26
	5.2.7 Aufhebung der Staatsgarantie	26
	5.2.8 Kosten der Verwaltung (Art. 18)	27
	5.2.9 Zusatzleistungen der Stadt Luzern (Art. 21 und Art. 22)	27
	5.2.10 Übergangs- und Schlussbestimmungen (Art. 23 und Art. 24)	29
5.3	Änderung weiterer Erlasse	29
6	Antrag	30

Anhang

Synoptische Darstellung Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012 und Entwurf Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern (PKR) vom ...

Beilage

- 1 Rechtsgutachten von Dr. iur. Erich Peter betreffend Verhältnis der Stadt Luzern zur Pensionskasse Stadt Luzern – Fragen zur Corporate Governance vom 15. Juli 2021
- 2 Vorsorgereglement der PKSL per 1. Januar 2023 (Entwurf vom 21. Juni 2022)

Der Stadtrat von Luzern an den Grossen Stadtrat von Luzern

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

1 Berufliche Vorsorge (BVG)

Die berufliche Vorsorge ist im Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invaliden-
vorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG; SR 831.40) geregelt (Rahmengesetz).

1.1 3-Säulen-System der Sozialversicherung

1.1.1 Einleitung

Das Sozialversicherungssystem der Schweiz setzt sich hauptsächlich aus einem 3-Säulen-System
zusammen. Es soll Schutz für einen angemessenen Lebensstandard im Alter, bei Invalidität sowie bei
Tod (finanzielle Absicherung der Angehörigen, wenn der oder die Versicherungsnehmende stirbt)
gewährleisten.

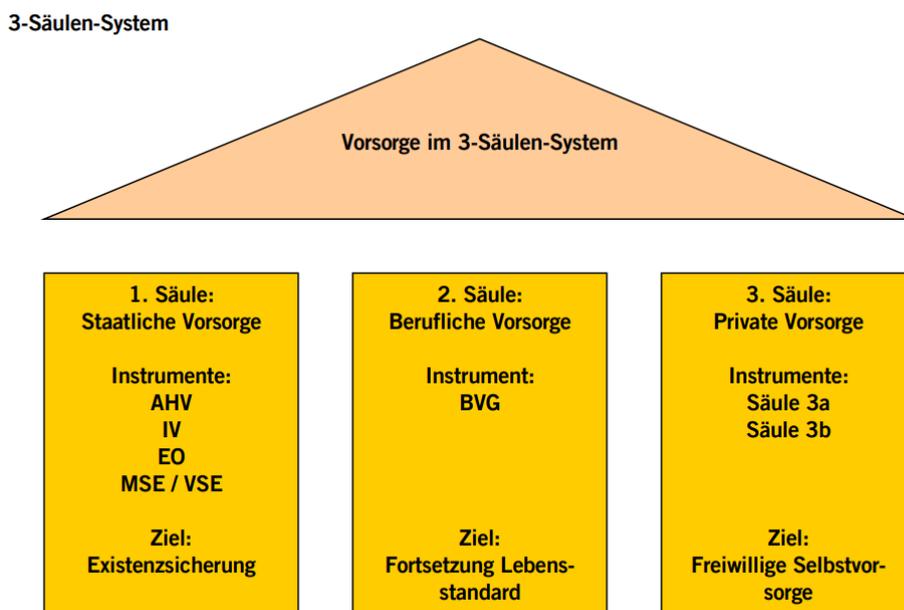


Abb. 1: Vorsorge im 3-Säulen-System

1.1.2 Ziel der beruflichen Vorsorge

Die 2. Säule, die berufliche Vorsorge, soll die Fortsetzung des gewohnten Lebensstandards im Alter
sichern. Obligatorisch versichert sind AHV-pflichtige Arbeitnehmende ab dem 1. Januar nach der Voll-
endung des 17. Altersjahres für die Risiken Invalidität und Tod und ab dem 25. Altersjahr zusätzlich für
Altersleistungen. Versichert ist, wer einen Jahreslohn von über Fr. 21'510.– verdient. Dieser Lohn mar-
kiert die Eintrittsschwelle für die obligatorische Versicherung nach BVG. Selbstständigerwerbende kön-
nen sich freiwillig versichern.

1.1.3 Der versicherte Jahreslohn (BVG-Obligatorium)

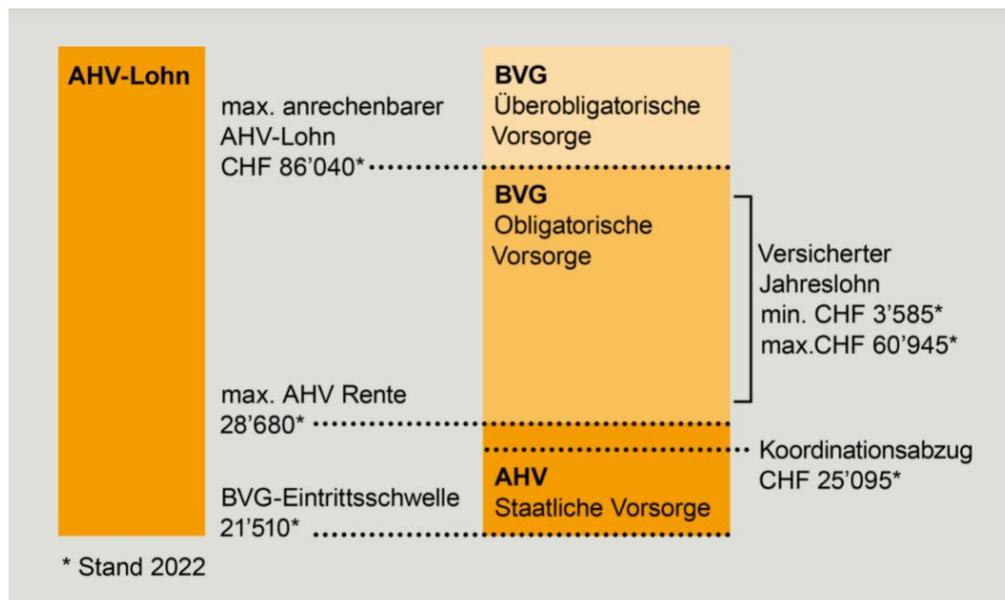


Abb. 2: Versicherter Jahreslohn

Obligatorisch versichert ist der Jahreslohn zwischen Fr. 21'510.– und Fr. 86'040.–. Dieser sogenannte koordinierte Lohn (BVG-Lohn) beträgt im Maximum Fr. 60'945.–. Über einem Jahreslohn von Fr. 21'510.– wird mindestens ein Lohn von Fr. 3'585.– versichert.

Die Finanzierung erfolgt im Kapitalbildungsverfahren (Bildung Altersguthaben). Die BVG-Leistungen werden durch Lohnprämien finanziert. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen mindestens 50 Prozent der Prämien für Risiko, Sparen, Sondermassnahmen und Sicherheitsfonds übernehmen.

1.1.4 Berechnung der Altersrente

Die Rentenhöhe wird durch zwei Faktoren bestimmt:

- Altersguthaben;
- Umwandlungssatz.

Das Altersguthaben wird mit dem vom Bundesrat jährlich festgelegten Mindestzinssatz bis zum Zeitpunkt der Pensionierung verzinst. Beim Erreichen des Rentenalters wird das Altersguthaben mit dem Umwandlungssatz in die jährliche Altersrente umgerechnet (Altersguthaben multipliziert mit dem Umwandlungssatz = jährliche Altersrente).

Beispiel Berechnung Jahresrente:

Ein Altersguthaben von Fr. 500'000.– ergibt bei einem Umwandlungssatz von 5,7 % eine Jahresrente von Fr. 28'500.–.

1.2 Obligatorium/Überobligatorium

Das BVG ist ein Rahmengesetz und schreibt nur die gesetzlichen Minimalleistungen vor, die von den Pensionskassen stets einzuhalten sind (BVG-Obligatorium). Daneben kann eine Kasse Leistungen vorsehen, die über die gesetzlichen Mindestleistungen hinausgehen. In diesem Zusammenhang spricht man von einer sogenannten umhüllenden Pensionskasse, die eine Gesamtleistung ausrichtet, in der die obligatorischen und die überobligatorischen Leistungen enthalten sind. Wie hoch der obligatorische Anteil ausfällt, lässt sich nur anhand einer Schattenrechnung bestimmen. Eine solche muss jede umhüllende Pensionskasse führen, um nachzuweisen, dass die Gesamtleistung mindestens derjenigen des BVG-Obligatoriums entspricht.

1.3 BVG-Struktur- und Finanzreform 2010

1.3.1 BVG-Strukturreform

Im Jahr 2010 hatte das eidgenössische Parlament die Strukturreform in der beruflichen Vorsorge beschlossen. Die zentralen Elemente der Reform waren die Verbesserung von Transparenz, Governance und Unabhängigkeit sowie die Stärkung und Neuordnung des Aufsichtssystems mit einer verwaltungsunabhängigen Oberaufsichtskommission. Ein zentrales Postulat der Strukturreform war die Förderung der Unabhängigkeit der wichtigsten Akteure in der 2. Säule (vgl. zum Ganzen: Botschaft zur Änderung des BVG [Strukturreform] vom 15. Juni 2007, BBl. 07.055).

1.3.2 BVG-Finanzreform betreffend Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften

1.3.2.1 Ausgangslage

Die Neuerung der Finanzreform hatte zum Ziel, die finanzielle Sicherheit der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen zu gewährleisten. Die Pensionskassen sollten zudem rechtlich, organisatorisch und finanziell aus der Verwaltungsstruktur herausgelöst und verselbstständigt werden.

Die Finanzierung der 2. Säule gründet auf dem allgemeinen Grundsatz der Vollkapitalisierung. Vorsorgeeinrichtungen müssen demnach mit ihrem Vermögen sämtliche Vorsorgeverpflichtungen sowohl gegenüber den Pensionierten als auch gegenüber den aktiven Versicherten vollumfänglich erfüllen können. Vorsorgeeinrichtungen einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft (z. B. eines Kantons oder einer Gemeinde) bildeten gemäss altem Recht in dieser Hinsicht eine Ausnahme: Sie durften im System der Teilkapitalisierung geführt werden. D. h., sie mussten nicht voll kapitalisiert sein. Ihr Vermögen deckte die eingegangenen Verpflichtungen also nur teilweise. Die Teilkapitalisierung setzte jedoch eine Staatsgarantie voraus.

Eine weitere Besonderheit bei den öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen lag darin, dass die öffentlich-rechtliche Körperschaft die Regelungen für ihre Vorsorgeeinrichtung erlassen konnte. Dabei handelte es sich um eine weitere Ausnahme vom allgemeinen Grundsatz der 2. Säule, wonach einzig das oberste Organ der Einrichtung solche Vorgaben beschliessen kann.

Die Vorsorgeregelung eines Betriebes ist ein wichtiges Element in der Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Eine attraktive Vorsorgeregelung ist trotz zunehmender beruflicher Mobilität ein Element eines umfassenden «salary packages». Sowohl private wie auch öffentlich-rechtliche Arbeitgebende haben daher einen legitimen Anspruch auf Einflussnahme auf die Ausgestaltung der Vorsorgelösung. Ebenso legitim ist der Anspruch der Versicherten auf eine Vorsorgeeinrichtung, in der sie aufgrund der von ihnen geleisteten Beiträge mindestens mitbestimmen können. Bei privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen wird den Bedürfnissen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers mit der Möglichkeit der einseitigen Ausgestaltung der Stiftungsurkunde Rechnung getragen und den Ansprüchen der Versicherten mit der paritätischen Verwaltung. Ziel der BVG-Reform war, für die privatrechtlichen und die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen praktisch gleich lange Spiesse zu schaffen.

1.3.2.2 Neuerungen der Finanzreform 2010

Mit der Finanzreform wurden Vorschriften für teilkapitalisierte öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen erlassen. Diese wurden verpflichtet, innert einer Übergangsfrist von 40 Jahren einen Deckungsgrad von 80 Prozent zu erreichen. Eine weitere Voraussetzung für die Weiterführung des Teilkapitalisierungssystems war die Bewilligung der zuständigen Aufsichtsbehörde. Die Bewilligung wurde erteilt, wenn die Vorsorgeeinrichtung über eine Staatsgarantie und einen Finanzierungsplan zur Erreichung des geforderten Deckungsgrades verfügte.

Neben den finanziellen Aspekten enthielt die Reform auch institutionelle Änderungen. Die betroffenen Vorsorgeeinrichtungen wurden rechtlich, organisatorisch und finanziell aus der Verwaltungsstruktur herausgelöst und verselbstständigt (öffentlich-rechtliche Anstalt oder öffentlich-rechtliche Stiftung). Die Kompetenzen zwischen dem politischen Organ und der Vorsorgeeinrichtung mussten ausgeschieden werden. Das oberste Organ erhielt eine weitgehende Autonomie. Es kann politisch unabhängig agieren und trägt

die Verantwortung für das finanzielle Gleichgewicht. Die öffentlich-rechtlichen Körperschaften sollen ihre Regelungen auf die Grundzüge konzentrieren.

Ein entsprechender Erlass soll sich auf folgende Inhalte beschränken:

- Rechtsform der Vorsorgeeinrichtung;
- Arbeitgebende, die der Vorsorgeeinrichtung angehören oder ihr beitreten können;
- Rentenalter;
- Beitrags- oder Leistungsprimat;
- entweder Bestimmungen über die Finanzierung oder über die Leistungen;
- Umschreibung des versicherten Verdienstes;
- Abweichungen von der Beitragsparität zulasten des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin;
- Grundzüge der Organisation;
- Voraussetzungen und Vorgehen bei Sanierungsmassnahmen;
- Umfang der Staatsgarantie, soweit eine solche vorgesehen ist.

Das oberste Organ soll über den notwendigen Spielraum verfügen, um das finanzielle Gleichgewicht der Vorsorgeeinrichtung sicherzustellen. Deshalb hat sich die gesetzliche Regelung entweder auf die Leistungen oder auf die Finanzierung zu beschränken. Das oberste Organ kann entsprechend die Leistungen an die vorhandene Finanzierungsgrundlage anpassen oder die Beiträge so erhöhen, dass die Leistungen ausreichend finanziert sind.

Für die Umsetzung dieser institutionellen Anpassungen galt eine Frist bis Ende 2013 (vgl. zum Ganzen: Botschaft zur Änderung des BVG [Finanzierung von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften] vom 19. September 2008, BBl. 08.069).

2 Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL)

2.1 Geschichte der PKSL

Die Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL) feierte im Jahr 2018 ihr 100-jähriges Jubiläum. Die Stadt Luzern gründete sie im Jahr 1918 als Reaktion auf die materielle Not alter und invalider Menschen (Beschluss des Grossen Stadtrates vom 23. Dezember 1918 über die Gründung der Pensionskasse der Beamten, Angestellten und ständigen Arbeiter der Verwaltung der Einwohnergemeinde Luzern). Präsiert wurde die städtische Pensionskasse jeweils durch den Finanzdirektor. Massgebliche Anpassungen der Statuten erfolgten bei der Gründung der AHV (1948) und mit der Einführung des BVG-Obligatoriums (1985). Die Entflechtung von Verwaltung und Pensionskasse startete in den 1990er-Jahren. 1994 erfolgte ein erster Schritt zur Selbstständigkeit. Das Präsidium musste nicht mehr Mitglied des Stadtrates sein. Ab 1998 war der Stabschef der Finanzdirektion Präsident der PKSL. 1998 wurde die PKSL eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt und wechselt vom Leistungs- zum Beitragsprimat. Mit der Verselbstständigung der städtischen Betriebe ewl und vbl im Jahr 2000 erfolgte der Wechsel zum Vollfinanzierungsmodell und zur Ausfinanzierung der PKSL durch die Stadt Luzern und die angeschlossenen Arbeitgeberinnen. Die durch die Finanzkrise 2008 verursachte Unterdeckung konnte durch Sanierungsmassnahmen erfolgreich behoben werden. Mit der Verselbstständigung der Viva Luzern AG im Jahr 2015 sind nun die Mehrheit der aktiven Versicherten der PKSL Arbeitnehmende von angeschlossenen Betrieben. Seit 1. Januar 2020 hat erstmals eine externe Fachperson das Präsidium der PKSL inne.

2.2 Sanierungsmassnahmen 2010–2013 (B+A 26/2009)

Aufgrund der Finanzkrise wies die Pensionskasse Stadt Luzern per 31. Dezember 2008 einen Deckungsgrad von 85,3 Prozent auf. Es bestand dringlicher Handlungsbedarf. Die Kasse war einerseits strukturell unterfinanziert und erlitt andererseits durch jede Pensionierung namhafte Verluste (zu hoher Umwandlungssatz). Es wurden deshalb Sanierungsmassnahmen beschlossen, die von allen Beteiligten einen Beitrag verlangten:

- Die aktiven Mitglieder erhielten auf ihren Altersguthaben weniger Zins (1 Prozent weniger als nach dem BVG-Mindestzinssatz), und ihre Leistungen wurden gekürzt durch eine schrittweise Senkung des Umwandlungssatzes ohne Abfederungsmassnahmen;
- Die pensionierten Mitglieder erhielten weniger oder keinen Teuerungsausgleich (Teuerungszulagen während der Zeit der Sanierung 1 Prozent tiefer als die Teuerungsanpassung für das aktive Personal);
- Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bezahlten einen Sanierungsbeitrag von 1 Prozent der Altersguthaben und von 2 Prozent des Rentner/innen-Deckungskapitals ihrer Mitglieder. Darüber hinaus verzinsten sie das versicherungstechnische Defizit zu 4 Prozent.

Die per 1. Januar 2010 mit B+A 26/2009 vom 12. August 2009: «Pensionskasse der Stadt Luzern» in Kraft gesetzten Sanierungsmassnahmen konnten nach vier Jahren vorzeitig beendet werden. Über die ersten drei Jahre betragen die Sanierungsbeiträge von Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenseite insgesamt über 76 Mio. Franken (Jahresbericht PKSL 2012). Im B+A 26/2009 war die maximale Dauer der Sanierungsmassnahmen auf fünf Jahre bzw. bis zum 31. Dezember 2014 festgelegt worden. Gleichzeitig mit der Aufhebung der Sanierungsmassnahmen wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt zur Prüfung einer weiteren Senkung des Umwandlungssatzes, da dieser Schritt vom versicherungstechnischen Gutachten der Deprez Experten AG Zürich vom 12. August 2013 empfohlen wurde.

2.3 Umsetzung BVG-Reform (B+A 34/2012)

Mit dem B+A 34/2012 vom 19. September 2012: «Umsetzung der BVG-Revision über die Finanzierung von Vorsorgeeinrichtungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften» wurde das Reglement der Pensionskasse der Stadt Luzern vom 27. November 1997 aufgehoben und aufgeteilt in ein Reglement der Stadt Luzern (Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012) und in ein Reglement erlassen durch die PKSL (Leistungs- und Organisationsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 26. Februar 2013). Damit wurden die neuen bundesrechtlichen Vorgaben (vgl. Kapitel 1.3) umgesetzt, ohne die bestehenden Leistungs- und Finanzierungsregelungen materiell zu ändern.

2.4 Senkung Umwandlungssatz per 1. Januar 2017

Im Jahr 2014 legte die PKSL ihr Konzept zur Sicherstellung der langfristigen finanziellen Stabilität (Senkung Umwandlungssatz von 6,2 auf 5,7 %) vor. Dabei wurde die Senkung des Umwandlungssatzes mit zwei wichtigen Massnahmen kombiniert, damit die Leistungskürzungen zu einem beträchtlichen Teil ausgeglichen werden konnten. Zum einen wirkte sich insbesondere für die jüngeren Versicherten die Erhöhung der Sparbeiträge positiv auf die künftigen Altersguthaben aus (B+A 29/2015 vom 23. September 2015: «Pensionskasse Stadt Luzern [PKSL]»). Zum anderen führten die einmaligen Ausgleichsgutschriften auf den Altersguthaben für alle, besonders aber für ältere Mitarbeitende zu einer wirkungsvollen Abschwächung der Rentenkürzungen. Die Finanzierung der Ausgleichsgutschriften erfolgte dabei zu 62 Prozent durch die Arbeitgebenden (B+A 4/2016) und zu 38 Prozent durch die PKSL. Die Senkung des Umwandlungssatzes auf 5,7 Prozent wurde per 1. Januar 2017 in Kraft gesetzt.

3 Reformbedarf

3.1 Abgrenzung der Kompetenzbereiche (Governance-Massnahmen)

3.1.1 Governance-Gutachten

Mit dem Erlass des Finanzierungsreglements der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012 (FinR; sRSL 0.8.5.1.1) und des Leistungs- und Organisationsreglements der Pensionskasse Stadt Luzern vom 26. Februar 2013 (LOR; sRSL 0.8.5.1.2) wurde in einem ersten Schritt die Verselbstständigung der PKSL nach den Vorgaben der BVG-Reform vollzogen. Es stellt sich nun die Frage, ob dieser Schritt ausreichend und vollständig war und wie die Situation der Stadt Luzern und der PKSL im Vergleich zu den zwingenden Vorgaben des BVG und zu der aktuellen Best Practice der Organisation einer öffentlich-rechtlichen Pensionskasse zu beurteilen ist. Um diese Fragen zu klären, haben die Stadt Luzern und die PKSL gemeinsam ein Rechtsgutachten bei Dr. iur. Erich Peter (VIALEX Rechtsanwälte AG) in Auftrag gegeben.

Der Gutachter kommt zum Schluss, dass die aktuellen Regelungen des Finanzierungsreglements und des Leistungs- und Organisationsreglements in einigen Aspekten nicht bundesrechtskonform sind und dass weitere Aspekte überprüft werden sollten.

Zwingende Änderungen:

- Eine alterspensionierte Versicherte bzw. ein alterspensionierter Versicherter kann nicht als Arbeitnehmendenvertretung qualifiziert werden;
- Die Regelung des Stichentscheids bei Stimmgleichheit darf nicht zulasten der Seite der Arbeitnehmenden gehen (möglich wäre Rotation Präsidium inkl. Stichentscheid oder nur Rotation des Stichentscheids zwischen Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertretung);
- Die implizite Möglichkeit der Wahl einer externen Fachperson als Vertreterin oder Vertreter im obersten Organ darf nicht auf die Arbeitgebendenseite beschränkt sein;
- Das Instruktionsrecht des Stadtrates gegenüber den Arbeitgebendenvertretungen verletzt die erforderliche Unabhängigkeit des obersten Organs der PKSL;
- Das Antragsrecht des Stadtrates betreffend die Wahl der Geschäftsführung durch die Pensionskommission (PKOM) kollidiert mit der unentziehbaren Aufgabe des obersten Organs, die mit der Geschäftsführung betraute Person zu wählen und abzurufen;
- Personen, welche die Willensbildung des Unternehmens wesentlich beeinflussen können (in einer Führungsfunktion angestellt sind), können nicht als Arbeitnehmendenvertretung qualifiziert werden.

Weitere Optimierungsoptionen:

- Die freiwillige Garantie der Stadt Luzern ist zu überprüfen;
- Eine angemessene Vertretung der angeschlossenen Arbeitgeberinnen in der PKOM ist zu prüfen.

3.1.2 Keine Aufsichtsaufgabe der Stadt gegenüber PKSL

Zum Verhältnis der Stadt Luzern zur PKSL stellt der Gutachter Folgendes klar (Antwort zu Frage 5.1, S. 70):

«Aus der grundsätzlichen Verpflichtung der Stadt Luzern, eine eigene Vorsorgeeinrichtung zu gründen oder sich einer solchen anzuschliessen, erwachsen der Stadt keine Aufsichtsaufgaben gegenüber der PKSL. Für die Aufsicht über die PKSL ist einzig und alleine die zuständige Direktaufsichtsbehörde (ZBSA) zuständig. Die Tatsache, dass die Stadt Luzern in der eigenen Organisationsverordnung die Personalvorsorge als Aufgabe der Finanzdirektion umschreibt, ist für das Verhältnis der Stadt zur PKSL ohne jede Relevanz.». Es ergeben sich daraus keine Aufsichtsaufgaben der Finanzdirektion gegenüber der PKSL. Insgesamt sei die Regelungstiefe des FinR bezüglich der Grundzüge der Organisation der PKSL als moderat zu bezeichnen (Gutachten RN 116).

3.1.3 Unabhängigkeit der PKSL-Organe

Die Organe der PKSL (PKOM, Geschäftsführung, Ausschuss) müssen ihre Aufgaben unabhängig erfüllen können. Ein Instruktionsrecht der Stadt Luzern gegenüber ihren Vertreterinnen und Vertretern in der PKOM ist unzulässig. Dies gilt auch für Arbeitgebendenvertreterinnen und -vertreter, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer der Stadt sind. Aufgrund der unbeschränkten persönlichen Verantwortlichkeit der Mitglieder der PKOM ist eine Instruktion derselben durch die Stadt betreffend ihr Verhalten bei Wahlen und Abstimmungen bundesrechtswidrig. Zulässig ist lediglich, dass die Stadt ihren Vertreterinnen und Vertretern ihre Haltung bezüglich anstehender Entscheide darlegt (Gutachten RN 3). Auch bezüglich der Wahl der Geschäftsführung der PKSL steht der Stadt kein Antragsrecht zu. Die Ernennung und Abberufung der mit der Geschäftsführung betrauten Person ist eine unentziehbare Aufgabe des obersten Organs der Vorsorgeeinrichtung (Art. 51a Abs. 2 lit. j BVG).

3.1.4 Abgrenzung der Regelungskompetenzen zwischen Stadt und PKSL

Die Einflussnahme der Stadt Luzern auf die PKSL beschränkt sich auf ihre klar abzugrenzende Regelungskompetenz und auf die Wahl ihrer Arbeitgeberinnenvertretung.

Dem Gemeinwesen steht die Kompetenz zu, die Grundzüge der Vorsorgeeinrichtung in einem Erlass zu regeln. Zu diesen Aspekten ist auch die Umschreibung des versicherten Verdienstes zu zählen. Grundsätzlich ist bei der Frage des Umfangs der Regelungskompetenz des Gemeinwesens (Art. 50 Abs. 2 BVG) eine enge Auslegung vorzunehmen. Dabei ist zu beachten, dass dem obersten Organ die volle Verantwortung für die finanzielle Sicherheit der Vorsorgeeinrichtung zukommt und die Mitglieder des obersten Organs einer solidarischen persönlichen Haftung unterliegen.

3.1.5 Vorrang des Finanzierungsreglements

Die Entscheidungsmacht über den Inhalt der Regulierungen des Gemeinwesens und der Vorsorgeeinrichtung kommt indessen dem Gemeinwesen zu. Denn das Gemeinwesen entscheidet vorab über die Rechtsform seiner Vorsorgeeinrichtung: Stiftung oder öffentlich-rechtliche Anstalt. Wählt das Gemeinwesen die Rechtsform der öffentlich-rechtlichen Anstalt, entscheidet es über die Grundzüge der Organisation und gibt entweder die Leistungen oder die Finanzierung vor. Insofern bestimmt das FinR – unter Einhaltung der bundesrechtlichen Vorgaben – den möglichen Regelungsinhalt des LOR.

3.2 Aufhebung der Staatsgarantie

Die BVG-Reform forderte, dass auch Pensionskassen öffentlich-rechtlicher Körperschaften innert 40 Jahren ausfinanziert werden müssen. Damit wird die finanzielle Unabhängigkeit zwischen öffentlich-rechtlicher Körperschaft und Pensionskasse umgesetzt (vgl. Kapitel 1.3.2). Vor der Umsetzung der Unabhängigkeit von öffentlich-rechtlicher Körperschaft und Pensionskasse wurden die finanziellen Verpflichtungen der Pensionskasse durch eine Staatsgarantie abgesichert.

Das BVG sieht ein eigenes Sicherungsinstrument vor: den Sicherheitsfonds (Art. 56 ff. BVG). Der Sicherheitsfonds hat unter anderem zur Aufgabe, die gesetzlichen Leistungen von zahlungsunfähig gewordenen Vorsorgeeinrichtungen sicherzustellen.

Für die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen mit Staatsgarantie führt dies zur Situation, dass sie einer doppelten Garantie unterliegen: Sowohl das öffentlich-rechtliche Gemeinwesen als auch der Sicherheitsfonds garantieren die Leistungen der Pensionskasse im Falle der Zahlungsunfähigkeit. Das BVG enthält keine Regelung über die Konkurrenz der beiden Garantiebestimmungen. Es muss aber wohl davon ausgegangen werden, dass die gesetzlich verankerte Garantie des Gemeinwesens Vorrang vor Insolvenzleistungen des Sicherheitsfonds hat. Da der Sicherheitsfonds erst Leistungen erbringt, nachdem sämtliche Sanierungsmöglichkeiten ausgeschöpft worden sind, auferlegt die Subsidiarität der Leistungspflicht des Sicherheitsfonds den öffentlich-rechtlichen Pensionskassen mit Staatsgarantie eine vorgängige Sanierungspflicht. Eine Leistungspflicht des Sicherheitsfonds ist damit bei öffentlich-rechtlichen Pensionskassen in jenen Fällen gegeben, in denen ein Gemeinwesen zahlungsunfähig wird.

Mit der Verselbstständigung der öffentlich-rechtlichen Pensionskassen bestand der Zweck der Staatsgarantie lediglich noch darin, den Gemeinwesen im Rahmen der Umsetzung der Finanzierungsvorlage zu ermöglichen, das Teilkapitalisierungssystem zu wählen, ohne dabei die Rechte der Versicherten zu verletzen (Gutachten RN 85 f.). Die PKSL ist seit 1998 eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt und seit 2000 vollständig ausfinanziert (vgl. Kapitel 2.1). Dabei muss korrigierend festgehalten werden, dass, anders als in B+A 34/2012 (S. 12) dargestellt, aus der freiwilligen Staatsgarantie keine gesteigerte Regelungskompetenz oder ein gesteigertes Mitspracherecht abgeleitet werden können (Gutachten RN 87, 89). Die Verantwortung des Gemeinwesens für seine vollkapitalisierte Vorsorgeeinrichtung unterscheidet sich heute nicht mehr von derjenigen einer privaten Arbeitgeberin (Gutachten, RN 48).

Für den Übergang der teilkapitalisierten öffentlich-rechtlichen Pensionskassen galt, dass sie keine Staatsgarantie brauchten, wenn sie am 1. Januar 2012 einen Deckungsgrad von mindestens 100 Prozent hatten oder bereits im System der Vollkapitalisierung waren (Mitteilung OAK BV 5/2012 zur Finanzierung der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen). Für öffentlich-rechtliche Pensionskassen, die am 1. Januar 2012 einen Deckungsgrad von unter 100 Prozent hatten und vom Grundsatz der Bilanzierung in geschlossener Kasse abgewichen sind, musste eine Staatsgarantie bestehen, und diese darf analog Art. 72f Abs. 2 BVG nur aufgehoben werden, wenn genügend Wertschwankungsreserven vorhanden sind.

Die PKSL war am 1. Januar 2012 voll kapitalisiert. Sie wich nicht vom Grundsatz der Bilanzierung in geschlossener Kasse ab. Allerdings betrug ihr Deckungsgrad am 1. Januar 2012 nur 92,8 Prozent, weshalb entsprechend Sanierungsmassnahmen durchgeführt wurden (vgl. Kapitel 2.2). Per 1. Januar 2016 hat die Stadt Luzern im Finanzierungsreglement ein Sanierungskonzept erlassen, welches Sanierungsmassnahmen bei Unterdeckung ermöglicht. Per 31. Dezember 2021 betrug der Deckungsgrad 118,4 Prozent und die Wertschwankungsreserven somit 18,4 Prozent. Aufgrund der gegenwärtigen anspruchsvollen konjunkturellen Situation ist der Deckungsgrad zwar gesunken. Per 31. Mai 2022 betrug der Deckungsgrad immer noch 111,5 Prozent (der aktuelle Stand wird jeweils auf der Website der PKSL publiziert [www.pksl.ch]). Die Anforderungen von Art. 72f Abs. 2 BVG sind erfüllt, sodass auch unter diesem Aspekt nichts gegen die Aufhebung der Staatsgarantie spricht. Dies hat die ZBSA im Rahmen ihrer Vorprüfung bestätigt.

Die Staatsgarantie beschränkt die Zahlungspflicht des Sicherheitsfonds. Sie bewirkt weder für die Versicherten noch für die PKSL einen Mehrnutzen. Bei einer Unterdeckung kann die PKSL gestützt auf das Sanierungskonzept Sanierungsmassnahmen zur Behebung der Unterdeckung beschliessen. Die Staatsgarantie ist für die finanzielle Stabilität der PKSL nicht mehr erforderlich. Aus diesen Gründen ist sie aufzuheben.

3.3 Senkung Umwandlungssatz und Abfederungsmassnahmen

3.3.1 Ausgangslage

Die PKSL sieht sich aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der Herausforderungen an den Finanz- und Kapitalmärkten (jahrelanges Tiefzinsumfeld, erhöhte Ansprüche an ESG-Anlagen zur Umsetzung der nachhaltigen Anlagepolitik, fehlende Opportunitäten zur Renditesteigerung usw.) gezwungen, den zu hohen Umwandlungssatz zu senken. Die aktuellen Umwandlungssätze führen zu hohen jährlichen Pensionierungsverlusten der PKSL (9,3 Mio. Franken im Jahr 2021). Dies führt zu einer ungewollten Umverteilung der Mittel von den aktiven Versicherten zu den Rentenbeziehenden. Diese Umverteilung ist im System der beruflichen Vorsorge nicht vorgesehen. Die PKSL hat eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines ausgewogenen und sozialverträglichen Konzepts zur Sicherstellung der langfristigen finanziellen Stabilität der Kasse eingesetzt. Gleichzeitig sollen im Revisionsprozess auch die Attraktivität und die Flexibilität im Bereich der Leistungen überprüft und nach Möglichkeit gesteigert werden.

Die Arbeitsgruppe hatte den Auftrag, alle wesentlichen Aspekte wie Umwandlungssatz, Leistungsziel, Renditeerwartung, Entwicklung der Versichertenstruktur sowie Anpassungen im Bereich der Versicherungsleistungen zu überprüfen und in ihre Beurteilung einzubeziehen. Zudem sollte die Revision für alle Betroffenen finanziell tragbar sein, ohne die Solidarität zwischen jungen und älteren Arbeitnehmenden zu strapazieren. Als Grundlage für die Revision diente das versicherungstechnische Gutachten vom 31. Dezember 2018 der Versicherungsexperten (Deprez Experten AG, Zürich) und eine Asset-Liability-Studie vom November 2020 (c-alm AG, St. Gallen).

3.3.2 Senkung Umwandlungssatz von 5,7 auf 5 Prozent

Das heutige modellmässige Leistungsziel der PKSL beträgt rund 60 Prozent der zuletzt versicherten Besoldung im Rücktrittsalter 65. An diesem Leistungsziel soll möglichst festgehalten werden. Die mittelfristig zu erwartende Vermögensrendite der PKSL beträgt derzeit 2,4 Prozent. Damit keine Pensionierungsverluste mehr resultieren, würde dies eine Senkung des Umwandlungssatzes auf 4,62 Prozent im Alter von 65 Jahren erfordern. Die Auswirkungen einer solchen einmaligen Senkung auf Finanzierung und Leistungen wurde indessen als zu gross beurteilt, weshalb die Senkung des Umwandlungssatzes von 5,7 auf 5 Prozent festgesetzt wurde.

Ohne Abfederungsmassnahmen würde die Senkung des Umwandlungssatzes auf 5 Prozent zu einem reduzierten Leistungsziel von 51 Prozent führen, d. h. zu erheblichen Renteneinbussen von –12,3 Prozent. Um das definierte Leistungsziel möglichst zu halten und die Renteneinbussen zu kompensieren, werden zwei Abfederungsmassnahmen vorgeschlagen. Einerseits soll die Finanzierung angepasst werden, sodass das Altersguthaben durch erhöhte Sparbeiträge anwächst, und andererseits schlägt die PKSL vor, dass sie Ausgleichgutschriften auf den angesparten Altersguthaben der Versicherten leistet, um damit Leistungseinbussen auf dem bisher angesparten Altersguthaben zu kompensieren.

3.3.3 Abfederungsmassnahme Erhöhung des versicherten Verdienstes (Anpassung der Finanzierung / erhöhte AN- und AG-Beiträge)

Die Leistungen der PKSL werden durch Beiträge der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden finanziert. Die Beiträge werden auf der Grundlage des versicherten Jahreslohnes berechnet (vgl. Abb. 2: Versicherter Jahreslohn). Der Koordinationsabzug dient dazu, den bei der Pensionskasse versicherten Lohn zu berechnen. Der Koordinationsabzug muss vom Jahresverdienst abgezogen werden, da dieser Betrag bereits bei der AHV versichert ist (vgl. Abb. 1: Vorsorge im 3-Säulen-System). In der zweiten Säule wird deshalb nur derjenige Teil des Lohnes versichert, der die erste Säule übersteigt. Fachlich spricht man von Koordination, weil die zweite Säule mit der ersten Säule koordiniert wird. Bei dieser Koordination orientiert man sich an der maximalen AHV-Rente, die aktuell Fr. 2'390.– pro Monat oder Fr. 28'680.– pro Jahr beträgt. 7/8 dieser AHV-Rente, also Fr. 25'095.–, werden in der zweiten Säule (BVG-Obligatorium) nicht nochmals versichert.

Eine Möglichkeit, die durch den tieferen Umwandlungssatz erfolgende Renteneinbusse abzufedern, ist, die versicherte Besoldung zu erhöhen. Dies kann durch eine Verkleinerung des Koordinationsabzugs erreicht werden. Bei der letztmaligen Senkung des Umwandlungssatzes wurde der Koordinationsabzug der bundesrechtlichen Regelung angepasst, die für das Obligatorium gilt (B+A 29/2015, Kapitel 3.1.2 Künftige Senkung des Umwandlungssatzes). Seit 1. Januar 2017 beträgt die versicherte Besoldung den um 7/8 der maximalen AHV-Altersrente verminderten Jahresverdienst (Kordinationsbetrag), mindestens aber 2/3 des Jahresverdienstes. Neu soll die versicherte Besoldung dem um 5/8 der maximalen AHV-Altersrente verminderten Jahresverdienst, mindestens aber 3/4 des Jahresverdienstes entsprechen.

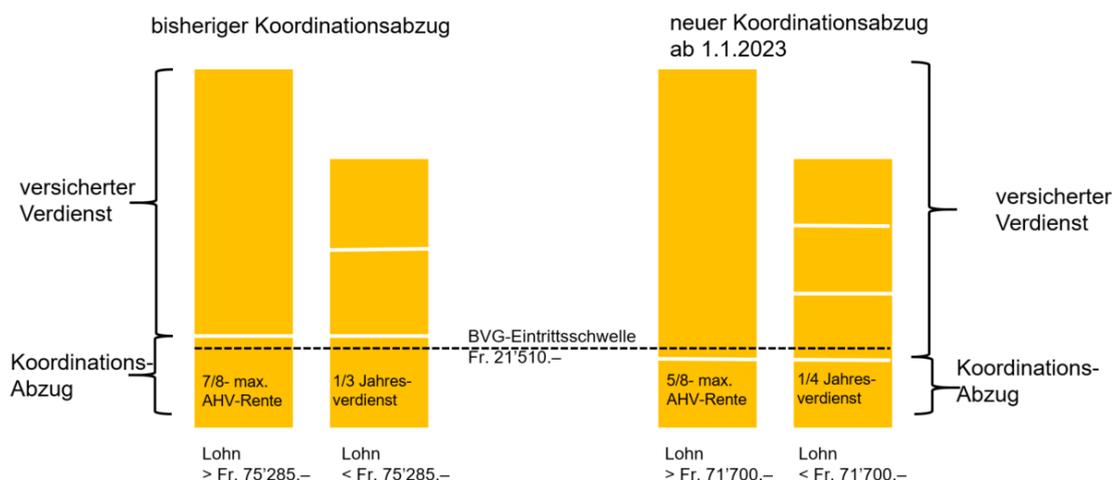


Abb. 3: Gegenüberstellung von altem und neuem Koordinationsabzug

Erhöhte Beitragslast für Arbeitnehmende und Arbeitgebende

Höhere Sparbeiträge führen zu einem höheren Altersguthaben der Versicherten und können damit einen Teil der Leistungskürzung kompensieren, die durch den tieferen Umwandlungssatz entsteht. Die Erhöhung der versicherten Besoldung führt indessen auch zu einer höheren Beitragslast für Arbeitnehmende und Arbeitgebende. Die Beitragssätze variieren je nach Altersstufe (25–31, 32–41, 42–51, 52–65). Der Koordinationsabzug nimmt im Verhältnis zum anrechenbaren Jahresverdienst mit zunehmendem Einkommen ab und verliert damit an Einfluss. Die Erhöhung der Beiträge hat für die Arbeitnehmenden eine Mehrbelastung je nach Alter und Einkommenshöhe zwischen rund Fr. 240.– und Fr. 720.– pro Jahr zur Folge. Für die Arbeitgebenden liegt die Mehrbelastung pro Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer je nach Alter und Einkommenshöhe zwischen Fr. 420.– und Fr. 1'140.– pro Jahr.

Von den rund 1'400 bei der PKSL versicherten Mitarbeitenden der Stadt Luzern haben zirka 280 Versicherte ein Jahreseinkommen unter Fr. 72'000.–. In der Altersgruppe der über 52-Jährigen mit einer Jahresbesoldung < Fr. 72'000.– entgehen den Mitarbeitenden aufgrund der neuen 1/4-Regelung des Koordinationsabzuges bzw. der Mehräufnung von Arbeitnehmendenbeiträgen bis zu Fr. 650.– Verdienst pro Jahr. Bei den Mitarbeitenden mit einem Jahreseinkommen > Fr. 72'000.– Jahresbesoldung entgehen über 150 Mitarbeitenden beinahe Fr. 720.– pro Jahr aufgrund der höheren Arbeitnehmendenbeiträge.

Beispiele der Wirkung der Ausgleichsmassnahmen

Beispiele	Altersrente Alter 65	AGH (Start)	AGH (projiziert)	UWS	Rente (Monat)	Differenz in %	Höhere Sparbeiträge (Monat)
Alter 25 AHV-Lohn: CHF 70'000 Vers. Lohn: CHF 52'500 (neuer KOA 25%)	bisher	0	478'457	5.70%	2'273		
	neu - ohne Ausgleich		478'457	5.00%	1'994	-12.28%	CHF 21 (AN)
	neu - Erhöhung vers. Lohn		538'237	5.00%	2'243	-1.32%	CHF 34 (AG)
	neu - Erhöhung vers. Lohn und Ausgleichsgutschrift (12%)		538'237	5.00%	2'243	-1.32%	CHF 55
Alter 45 AHV-Lohn: CHF 85'000 Vers. Lohn: CHF 67'075 (neuer KOA CHF 17'925)	bisher	176'480	614'154	5.70%	2'917		
	neu - ohne Ausgleich		614'154	5.00%	2'559	-12.28%	CHF 51 (AN)
	neu - Erhöhung vers. Lohn		658'665	5.00%	2'744	-5.92%	CHF 83 (AG)
	neu - Erhöhung vers. Lohn und Ausgleichsgutschrift (12%)		687'737	5.00%	2'866	-1.77%	CHF 134
Alter 55 AHV-Lohn: CHF 90'000 Vers. Lohn: CHF 72'075 (neuer KOA CHF 17'925)	bisher	373'204	665'434	5.70%	3'161		
	neu - ohne Ausgleich		665'434	5.00%	2'773	-12.28%	CHF 58 (AN)
	neu - Erhöhung vers. Lohn		687'682	5.00%	2'865	-9.35%	CHF 94 (AG)
	neu - Erhöhung vers. Lohn und Ausgleichsgutschrift (12%)		741'211	5.00%	3'088	-2.29%	CHF 152

Beispiele	Altersrente Alter 65	AGH (Start)	AGH (projiert)	UWS	Rente (Monat)	Differenz in %	Höhere Sparbeiträge (Monat)
Alter 60 AHV-Lohn: CHF 90'000 Vers. Lohn: CHF 72'075 (neuer KOA CHF 17'925)	bisher	498'146	665'397	5.70%	3'161		
	neu - ohne Ausgleich		665'397	5.00%	2'772	-12.28%	CHF 58 (AN)
	neu - Erhöhung vers. Lohn		676'931	5.00%	2'821	-10.76%	CHF 94 (AG)
	neu - Erhöhung vers. Lohn und Ausgleichsgutschrift (12.5%)		744'341	5.00%	3'101	-1.87%	CHF 152
Alter 62 AHV-Lohn: CHF 105'000 Vers. Lohn: CHF 87'075 (neuer KOA CHF 17'925)	bisher	679'193	819'161	5.70%	3'891		
	neu - ohne Ausgleich		819'161	5.00%	3'413	-12.28%	CHF 58 (AN)
	neu - Erhöhung vers. Lohn		826'697	5.00%	3'445	-11.47%	CHF 94 (AG)
	neu - Erhöhung vers. Lohn und Ausgleichsgutschrift (13.1%)		919'277	5.00%	3'830	-1.56%	CHF 152
Alter 65 AHV-Lohn: CHF 120'000 Vers. Lohn: CHF 102'075 (neuer KOA CHF 17'925)	bisher	930'164	972'968	5.70%	4'622		
	neu - ohne Ausgleich		972'968	5.00%	4'054	-12.28%	CHF 58 (AN)
	neu - Erhöhung vers. Lohn		974'796	5.00%	4'062	-12.12%	CHF 94 (AG)
	neu - Erhöhung vers. Lohn und Ausgleichsgutschrift (14%)		1'107'624	5.00%	4'615	-0.14%	CHF 152

Abb. 4: Modellberechnungen PKSL / Deprez Experten AG Zürich, März 2022

Der Stadtrat wird die erhöhte Beitragsbelastung bei der allgemeinen Lohnentwicklung berücksichtigen.

Die Anteile der Beiträge von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden bleiben unverändert: 38 Prozent der Beiträge werden von den Arbeitnehmenden entrichtet und 62 Prozent von den Arbeitgebenden. Auch die Eintrittsschwelle in die Pensionskasse von Fr. 21'510.– bleibt unverändert, sodass sich der Versichertenkreis nicht erweitert.

Der Stadt Luzern entsteht durch die Erhöhung der versicherten Besoldung eine höhere Beitragslast von rund 1,1 Mio. Franken pro Jahr.

3.3.4 Abfederungsmassnahme Ausgleichsgutschriften auf Altersguthaben durch die PKSL

Bei der letztmaligen Senkung des Umwandlungssatzes im Jahr 2017 wurden die Kosten für die einmaligen Ausgleichsgutschriften zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie der PKSL im Verhältnis 62 zu 38 Prozent aufgeteilt. Vorliegend ermöglicht die finanzielle Ausgangslage der PKSL, die Ausgleichsgutschriften alleine zu tragen. Sie hat die zur Finanzierung notwendigen Mittel (71,2 Mio. Franken) per 31. Dezember 2021 zurückgestellt und wies trotzdem per Ende 2021 einen Deckungsgrad von 118,4 Prozent aus. Die Erhöhung der Altersguthaben soll über drei Jahre in Form von monatlichen Ausgleichsgutschriften erfolgen.

Die Renteneinbussen können durch die Erhöhung der versicherten Besoldung nur teilweise kompensiert werden. Um dieser Einbusse entgegenzuwirken, erfolgt die Nachfinanzierung durch die Ausgleichsgutschriften (= Erhöhung des bereits vorhandenen Altersguthabens). Je älter eine versicherte Person ist, desto weniger Zeit bleibt ihr, um mit erhöhten Sparbeiträgen das Altersguthaben zusätzlich aufzubauen. Je näher der Zeitpunkt der Pensionierung, desto kleiner ist die Wirkung dieser Abfederungsmassnahme. Bei einer 65-jährigen versicherten Person muss das Altersguthaben um 14 Prozent erhöht werden, damit die Senkung des Umwandlungssatzes von 5,7 auf 5 Prozent keine Renteneinbusse zur Folge hat. Die Ausgleichsgutschriften auf die Altersguthaben werden deshalb nach Alter gestaffelt wie folgt erhöht:

Alter	25–58	59	60	61	62	63	64	65
Erhöhung	12 %	12,2 %	12,5 %	12,8 %	13,1 %	13,4 %	13,7 %	14 %

Ab Alter 58 ist die Erhöhung so gewählt, dass im Vergleich zu einer hypothetischen vorzeitigen Pensionierung im Zeitpunkt der Umstellung die betroffenen Personen keine Renteneinbussen erleiden. Das Massnahmenkonzept der PKSL sieht vor, dass die Mittel der Kasse insbesondere an diejenigen Versicherten fließen, die zum Aufbau dieser Mittel beigetragen haben. Daher soll – im Gegensatz zum Modell im Jahr 2017 – die vollständige Erhöhung nur denjenigen Versicherten gewährt werden, die bei der PKSL fünf oder mehr Jahre versichert waren. Werden diese fünf Jahre Zugehörigkeit nicht erreicht, wird die

Erhöhung proportional gekürzt (1/60 pro fehlendem Monat). War eine versicherte Person nicht ununterbrochen bei der PKSL versichert und dauerte der Unterbruch länger als sechs Monate, wird ihr die Zugehörigkeit vor dem Unterbruch nicht angerechnet. Dies begründet die PKSL damit, dass diejenigen Personen von den vollen Ausgleichsgutschriften profitieren sollen, die mit ihren Beiträgen zur guten Entwicklung des Deckungsgrades seit der letzten Umwandlungssatz-Senkung per 1. Januar 2017 beigetragen haben. Aus Verhältnismässigkeitsgründen soll dabei ein Unterbruch von weniger als sechs Monaten den Anspruch nicht untergehen lassen.

Die Kosten für diese Ausgleichsgutschriften betragen insgesamt rund 71,2 Mio. Franken (Verminderung des Deckungsgrades von rund 5 Prozentpunkten). Es werden damit mindestens 85 Prozent oder mehr der Renteneinbussen kompensiert.

In der folgenden Grafik wird aufgezeigt, wie sich die Senkung des Umwandlungssatzes in der Kombination mit den Abfederungsmassnahmen konkret auf die Renteneinbussen der Arbeitnehmenden der Stadt Luzern auswirkt. Ohne Abfederungsmassnahmen würden die Renteneinbussen bis zu –12,3 Prozent betragen. Mit den Abfederungsmassnahmen bewegt sich die grosse Mehrheit der Einbussen zwischen –1 und –5 Prozent.

Renteneinbussen versicherte Arbeitnehmende der Stadt Luzern (1'290 Personen)

(Ausgleichsgutschriften 12 bis 14 Prozent)

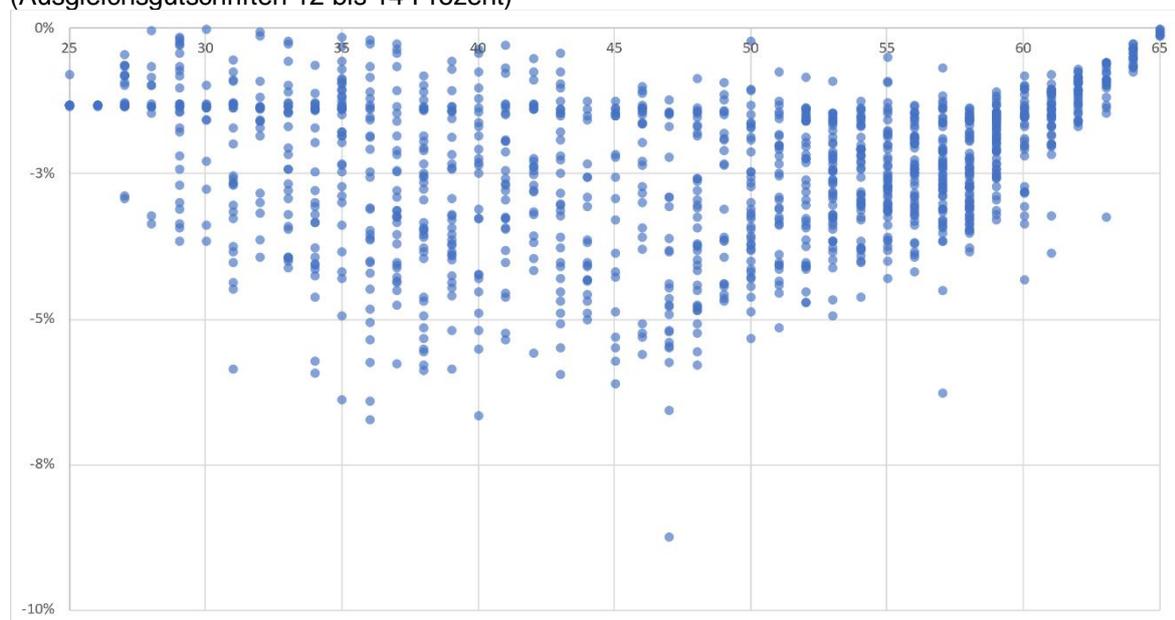


Abb. 5: Deprez Experten AG Zürich, Dezember 2021 (ohne Berücksichtigung des Einkaufsgrades)

3.3.5 Fazit

Die Kombination der beiden Abfederungsmassnahmen (Erhöhung des versicherten Verdienstes und Ausgleichsgutschriften der PKSL auf den Altersguthaben) bewirkt, dass die Renteneinbussen für die Versicherten moderat bleiben. Der Wirkungsgrad der Erhöhung des versicherten Verdienstes vergrössert sich, je jünger eine versicherte Person ist; sie hat länger Zeit, ihr Altersguthaben mit den höheren Beiträgen zu äufnen. Die Ausgleichsgutschriften (und ihre Staffelung) haben ihre grösste Wirkungseffizienz bei den älteren Personen ab 58 Jahren. Die Staffelung der Ausgleichsgutschriften soll verhindern, dass Arbeitnehmende vorzeitig in Pension gehen, um die Umwandlung ihres Altersguthabens noch unter der Geltung des alten Umwandlungssatzes zu erwirken. Damit die versicherten Personen im mittleren Alterssegment nicht übermässig höhere Renteneinbussen als die jüngeren und die kurz vor der Pension stehenden Betroffenen erleiden, hat die Stadt Luzern bei der PKSL beantragt, die Ausgleichsgutschriften nicht wie ursprünglich geplant zwischen 10 und 14 Prozent, sondern zwischen 12 und 14 Prozent zu staffeln. Dank der guten Performance der PKSL in den letzten Jahren (Deckungsgrad per 31. Dezember 2021: 118,4 %) können die Ausgleichsgutschriften in dieser Höhe von der PKSL finanziert werden. Mit dieser

Erhöhung der Ausgleichsgutschriften (12 bis 14 %) kann eine ausgewogene Lösung erzielt werden. Gleichzeitig werden die Kosten der Abfederungsmassnahmen angemessen auf die Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden und die PKSL verteilt. Der Stadtrat ist überzeugt, dass mit diesen Massnahmen die Senkung des Umwandlungssatzes gut abgedeckt wird und sie eine für alle Betroffenen gute Lösung darstellt.

4 Ergebnis der Anhörung

Der Stadtrat hat die Sozialpartner (Stadtpersonalverband Luzern, Arbeitsausschuss der Personalverbände, VPOD Zentralschweiz), den Pensioniertenverein sowie die angeschlossenen Betriebe zu der Zusammensetzung der Pensionskommission (PKOM) und zur Aufhebung der Staatsgarantie angehört (Anhörung vom 4. Februar bis 4. März 2022). Die PKSL hatte ihrerseits die Arbeitgeberinnen im April 2021 zur Stellungnahme zu den Neuerungen im Leistungsbereich, zur Senkung des Umwandlungssatzes und zu den Abfederungsmassnahmen eingeladen.

4.1 Rückmeldung der angeschlossenen Betriebe

Von den insgesamt 17 angeschlossenen Betrieben haben sechs eine Stellungnahme eingereicht (vbl, ewl, Viva, Renergia, Gesellschaft Altersheim Unterlöchli, REAL). vbl, ewl, Viva und Renergia begrünnen grundsätzlich die neue Zusammensetzung der PKOM, beantragen aber, dass die Vertretungen proportional zum Versichertenverhältnis (37,5 % der Versicherten Stadt Luzern und 62,5 % der angeschlossenen Betriebe) erfolgen sollen. Dabei soll die gesetzliche Formulierung eine Anpassung an das Versichertenverhältnis ermöglichen. Viva beantragt zusätzlich, dass ihr als grösstem angeschlossenen Betrieb in jedem Fall eine Arbeitgeberinnenvertretung zustehen soll. Renergia erachtet eine Pensioniertenvertretung als nicht zwingend und würde auch ein alternierendes Präsidium in Erwägung ziehen.

4.2 Rückmeldung des Pensioniertenvereins

Der Pensioniertenverein ist mit der Pensioniertenvertretung ohne Stimmrecht einverstanden. Er erachtet eine Vertretung der Pensionierten als sinnvoll und notwendig, um den Solidaritätsgedanken zwischen aktivem und pensioniertem Personal einzubringen und um die Einsicht in eine gesunde Entwicklung der Pensionskasse zu fördern sowie die Kommunikation zu den Versicherten sicherzustellen. Auch der Stadtrat als Wahlbehörde der Pensioniertenvertretung wird begrüsst. Der Pensioniertenverein sei in das Nominationsverfahren einzubeziehen. Von der Entkoppelung des Teuerungsausgleichs wurde zustimmend Kenntnis genommen. Gleichzeitig wurde die Erwartung geäussert, dass sowohl die PKSL wie auch die ehemaligen Arbeitgeberinnen der Erhaltung der Kaufkraft die notwendige Beachtung schenken.

4.3 Rückmeldung der Sozialpartner (SPVL, VPOD, Arbeitsausschuss der Personalverbände der Stadt Luzern)

Die Sozialpartner begrünnen die neue Zusammensetzung der PKOM, und auch eine Pensioniertenvertretung ohne Stimmrecht wird begrüsst (übereinstimmende Begründung wie Pensioniertenverein). Es wird ein Einbezug in das Nominationsverfahren verlangt. Der VPOD beantragt weiter die Prüfung, dass die jeweilige Finanzvorsteherin oder der jeweilige Finanzvorsteher von Amtes wegen das Präsidium oder Vizepräsidium innehaben soll.

Mit der Aufhebung der Staatsgarantie sind alle einverstanden.

4.4 Fazit

Die eingegangenen Stellungnahmen wurden eingehend geprüft. Anlass zu Kritik gab die Zusammensetzung der PKOM bzw. das Wahlrecht der angeschlossenen Betriebe. Die Ausweitung des Wahlrechts der angeschlossenen Betriebe von bisher mindestens einer Arbeitnehmendenvertretung auf mindestens drei Arbeitnehmendenvertretungen und zwei Arbeitgeberinnenvertretungen wurde als ungenügend erachtet, weil es nicht dem Verhältnis der Anzahl der versicherten Personen von Stadt Luzern und angeschlossenen Betrieben entspreche.

Von diesem Punkt abgesehen, waren die Stellungnahmen im Grundsatz zustimmend. Im folgenden Kapitel wird aufgezeigt, weshalb an der Reglementsvorlage festgehalten und nicht das Versichertenverhältnis bei der Zusammensetzung abgebildet wird (vgl. Kapitel 5.2.4.3).

5 Erlass Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL)

5.1 Einleitung

5.1.1 Totalrevision des Finanzierungsreglements der Pensionskasse Stadt Luzern

Der Reformbedarf beim Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012 (FinR; sRSL 0.8.5.1.1) liegt in erster Linie darin, dass die Kompetenz- und Regelungsbereiche zwischen der Stadt Luzern und der Pensionskasse PKSL abzugrenzen sind. Die einzelnen Bereiche sind einem Erlass zuzuordnen; gleichlautende Bestimmungen im FinR und LOR sind durch Verweise zu ersetzen. Neben der Änderung der Zusammensetzung der PKOM sind Änderungen bei der Festsetzung des versicherten Verdienstes (Verkleinerung Koordinationsabzug), die Aufhebung der Staatsgarantie sowie bei den Zusatzleistungen der Stadt Luzern eine Eingrenzung des Anwendungsbereichs der AHV-Ersatzrente und die Entkoppelung des Teuerungsausgleichs der Renten des ehemaligen Personals der Stadt Luzern umzusetzen. Da Änderungen an der Gliederung sowie der Begrifflichkeiten notwendig waren, drängte sich eine Totalrevision der beiden Reglemente (FinR und LOR) auf.

5.1.2 Vorgehen

Die Finanzdirektion hat gestützt auf die Erkenntnisse des Governance-Rechtsgutachtens ein Normkonzept erstellt und die Regelungsbereiche der Stadt Luzern und der PKSL zugeordnet. Unter der Leitung des Rechtsdienstes der Finanzdirektion und unter Beizug einer Arbeitsgruppe (Präsident, Geschäftsführerin und Leiter Versicherung PKSL, Vertreterin Dienstabteilung Personal in der PKOM) wurde die Revision des FinR erarbeitet und die Koordination mit der Revision des LOR durch die PKSL sichergestellt. Parallel dazu hat die PKSL ein Wahlreglement und ein Organisationsreglement erarbeitet sowie das Anlagereglement revidiert. Das Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012 wird aufgehoben und durch den Erlass des Reglements über die Pensionskasse Stadt Luzern (PKR) ersetzt. Das LOR wird von der PKSL durch das Vorsorgereglement ersetzt, das Wahlprozedere der PKOM-Mitglieder wird im Wahlreglement festgelegt.

5.2 Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

5.2.1 Titel und Ingress

Die Hauptinhalte des Reglements sind die Grundzüge der Organisation der Pensionskasse Stadt Luzern sowie die Finanzierung. Das Reglement der öffentlich-rechtlichen Körperschaft (Stadt Luzern) hat Vorrang vor den Reglementen der PKSL (vgl. Kapitel 3.1.5 Vorrang des Finanzierungsreglements). Diese Aspekte sollen sich auch im Titel widerspiegeln. Aus diesem Grund wird der Titel des Reglements der Stadt Luzern allgemein gehalten, wohingegen die Titel der PKSL-Reglemente die einzelnen Sachbereiche (Vorsorge, Organisation, Anlage, Wahl) enthalten. Das Reglement soll nicht Reglement **der** Pensionskasse genannt werden wie das ursprüngliche Reglement vom 27. November 1997, weil das Reglement nicht von der Pensionskasse stammt, sondern die PKSL zum Gegenstand hat. Aus diesen Gründen wurde der Name «Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern» gewählt. Abgekürzt heisst das Reglement PKR, was eine einfache Zitierung der Bestimmungen erlaubt.

Ein Ingress eines Gesetzes soll die erlassende Behörde enthalten und die Angabe der Rechtsgrundlage. Da sich die materielle Regelungskompetenz der öffentlich-rechtlichen Körperschaft aus dem BVG ergibt (insb. deren Begrenzung), werden die entsprechenden Bestimmungen des BVG neben den Kompetenznormen der Gemeindeordnung aufgeführt.

5.2.2 Allgemeine Bestimmungen (Art. 1 und Art. 2)

In diesem Zwischentitel erfolgen keine weitreichenden Änderungen zum Finanzierungsreglement. Der Titel von Art. 1 wird ergänzt, die Abkürzung für die Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL) wird eingeführt, und der Begriff der Mitglieder wird durch versicherte Personen ersetzt (analog Art. 3 Vorsorgereglement). In Art. 2 wird der Regelungsbereich definiert, wobei neu explizit auch die Grundzüge der Organisation aufgeführt werden.

5.2.3 Organisation (Art. 3 bis Art. 9)

Die Grundzüge der Organisation werden unter dem zweiten Zwischentitel (Organisation) geregelt. Für eine bessere Übersicht wurde der Abschnitt II. in weitere Abschnitte aufgeteilt (1. Allgemeines [Art. 3], 2. Pensionskommission [Art. 4–8], 3. Geschäftsführung [Art. 9]). Aufgrund der neuen Begrifflichkeiten heisst die Mitgliederversammlung neu Versichertenversammlung. An dieser wird vorerst festgehalten. Derzeit gibt es nur noch wenige öffentlich-rechtliche Pensionskassen, die eine Versammlung der Versicherten als Organ definieren. Es bleibt indessen möglich, dass die versicherten Personen ihr Wahlrecht schriftlich wahrnehmen könnten. Eine Durchführung einer Versammlung zur Präsentation des Geschäftsberichts und zur Weitergabe anderer Informationen wäre dann für die PKSL optional. Derzeit wird an der Wahl anlässlich der Versichertenversammlung festgehalten, die PKOM könnte dies später ändern. Die PKSL wird neu über zwei Ausschüsse verfügen, einen Anlageausschuss und einen Führungsausschuss. Gemäss Art. 51a Abs. 3 BVG kann die PKOM (das oberste Organ der Pensionskasse) die Vorbereitung und die Ausführung ihrer Beschlüsse oder die Überwachung von Geschäften Ausschüssen zuweisen. Dabei ist auf eine angemessene Berichterstattung der PKOM-Mitglieder zu sorgen. Die Ausschüsse verfügen nur über von der PKOM an sie delegierte Kompetenzen, weshalb sie keine Organe der PKSL darstellen und in Art. 3 nicht erfasst werden. Die Aufgaben der Kontroll- und Aufsichtsinstanzen werden im BVG definiert (u. a. Revisionsstelle gemäss Art. 52b f. BVG, Experte für berufliche Vorsorge gemäss Art. 52d ff. BVG, Aufsicht und Oberaufsicht gemäss Art. 61 ff. BVG).

5.2.4 Pensionskommission (Art. 4 bis Art. 8)

Weitreichende Änderungen sind bei der Bestimmung betreffend das oberste Organ der PKSL, die PKOM, erforderlich (vgl. vorne Kapitel 3.1.1). Vorab werden der Bestand und die Zusammensetzung geregelt (Art. 4), anschliessend deren Aufgaben (Art. 8).

Die PKOM soll sich neu wie folgt zusammensetzen:

- 12–13 Mitglieder
- 6 Arbeitgeberinnenvertretungen
 - 4 vom Stadtrat gewählt
 - 2 von den angeschlossenen Betrieben gewählt (neu)
- 6 Arbeitnehmendenvertretungen
 - mindestens 3 aus dem Kreis der Stadt Luzern
 - höchstens 3 aus dem Kreis der angeschlossenen Betriebe (neu bisher mindestens 1)
 - Pensioniertenvertretung (optional), ohne Stimmrecht vom Stadtrat gewählt

Die Grösse des Gremiums bleibt grundsätzlich unverändert. Weil die Wahl einer Pensioniertenvertretung neu optional ist, kann die Anzahl der PKOM-Mitglieder zwischen 12 und 13 Personen variieren. Die PKOM ist auch ohne Pensioniertenvertretung korrekt zusammengesetzt, wenn der Pensioniertenverein keine pensionierte Person nominiert und sich auch sonst keine Person zur Verfügung stellt, die von der PKSL eine Altersrente bezieht.

5.2.4.1 Unabhängigkeit des obersten Leitungsorgans

Aus den in Art. 51a BVG geregelten unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben folgt, dass die PKOM-Mitglieder ihre Aufgaben autonom wahrnehmen können müssen und somit eine Instruktion durch das Gemeinwesen nicht zulässig ist (Streichung des Instruktionsrechtes des Stadtrates gemäss Art. 2 Abs. 2 lit. b FinR).

5.2.4.2 Korrekte Umsetzung der paritätischen Zusammensetzung

Eine weitere zentrale Vorgabe des BVG für die Zusammensetzung des obersten Leitungsorgans ist das Prinzip der paritätischen Verwaltung der Pensionskassen: Arbeitnehmende und Arbeitgeberinnen haben das Recht, die gleiche Zahl von Vertreterinnen und Vertretern zu entsenden. Dabei ist zu beachten, dass eine alterspensionierte Person nicht den Arbeitnehmenden zugerechnet werden darf, weil sie als Pensionierte nicht mehr aus dem Kreis der Arbeitstätigen stammt. Neu ist die Wahl einer Pensioniertenvertretung optional; sie nimmt an den Sitzungen ohne Stimmrecht teil und wird vom Stadtrat gewählt. Eine Einsitznahme der Pensioniertenvertretung in einen der beiden Ausschüsse ist nicht vorgesehen.

Weiter verletzt der Stichtentscheid des Präsidiums das Prinzip der Parität, sodass neu der Stichtentscheid alternierend zwischen Präsidium (Arbeitgeberinnenvertretung) und Vizepräsidium (Arbeitnehmendenvertretung) wechselt (Art. 7). Sowohl die Versicherten wie auch die Arbeitgebenden können aussenstehende Fachpersonen in die PKOM delegieren (Art. 5).

5.2.4.3 Einbezug der angeschlossenen Betriebe

Die angeschlossenen Arbeitgeberinnen hatten gemäss FinR lediglich die Möglichkeit, der Mitgliederversammlung eine Arbeitnehmendenvertretung (mindestens eine Person) zur Wahl vorzuschlagen. Eine Arbeitgeberinnenvertretung der angeschlossenen Betriebe war nicht vorgesehen. Da die Mehrheit der Versicherten bei den angeschlossenen Betrieben und nicht bei der Stadt Luzern angestellt ist, ist dies zu ändern. Gleichzeitig ist aber zu beachten, dass Personen in Leitungspositionen nicht als Arbeitnehmendenvertretung gewählt werden dürften, weil hierbei davon auszugehen ist, dass sie die Arbeitgeberposition des Unternehmens vertreten. Um einen angemessenen Einbezug der angeschlossenen Betriebe in die PKOM zu gewährleisten, ist die Zusammensetzung dahingehend zu verändern, dass diese sowohl auf Arbeitnehmendenseite wie auch auf der Arbeitgeberinnenseite vertreten sein können. Dabei ist der Rolle der Stadt Luzern als Stifterin bzw. Gründerin der PKSL Rechnung zu tragen. Die PKSL ist die öffentlich-rechtliche Anstalt der Stadt Luzern. Im Unterschied zu den angeschlossenen Arbeitgeberinnen trägt die Stadt Luzern die Verantwortung für die Regelung der Grundzüge der Organisation und der Finanzierung und ist somit enger mit der PKSL verbunden als die angeschlossenen Betriebe. Durch die Möglichkeit, vier der sechs Arbeitgeberinnenvertretungen zu wählen, kann die Stadt Luzern weiterhin eine fachlich ausgewogene Gesamtzusammensetzung gewährleisten. Bereits heute sind fünf der sechs vom Stadtrat gewählten Arbeitgeberinnenvertretungen externe Fachpersonen, die gezielt nach ihrem Fachwissen (Wirtschaftswissenschaft, Strategie und Führung, Vermögensverwaltung, Immobilienverwaltung, Architektur) rekrutiert wurden. Ein PKOM-Mitglied hat primär der Erreichung der übergeordneten Ziele und Aufgaben der PKSL zu dienen und sich mit fachlichen Kompetenzen in das Gesamtgremium einzubringen. Die PKOM ist somit ein Fachgremium, weshalb das Wahlrecht der Arbeitgeberinnen nicht dazu dienen soll, Partikularinteressen einer Arbeitgeberin in die PKOM einfließen zu lassen. Mit der Ausweitung des Einbezugs der angeschlossenen Betriebe auf drei Arbeitnehmendenvertretungen und zwei Arbeitgeberinnenvertretungen wird sowohl ein angemessener Einbezug der angeschlossenen Arbeitgeberinnen ermöglicht als auch der Know-how-Verlust bei der nächsten Gesamterneuerungswahl begrenzt. Aus diesen Gründen ist eine Ausweitung des Wahlrechts der angeschlossenen Betriebe und deren Mitarbeitenden einzig gestützt auf das Verhältnis der Aktivversicherten – wie es in der Anhörung gefordert wurde – abzulehnen.

Auf die Vorgabe, dass eine Arbeitgeberinnenvertretung der Stadt Luzern aus der Dienstabteilung Personal zu wählen ist, wird verzichtet, weil der Stadt insgesamt weniger Arbeitgeberinnenvertretungen zustehen. Es ist indessen weiterhin darauf zu achten, dass eine Arbeitgeberinnenvertretung Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Stadt Luzern ist und die Sicht der Stadt als Arbeitgeberin einbringen kann (städtische Angestellte mit Führungsaufgaben oder aus der Dienstabteilung Personal).

Das Wahlverfahren wird im Wahlreglement der PKOM geregelt. Die Arbeitgeberinnenvertretungen der angeschlossenen Betriebe werden durch die angeschlossenen Betriebe gewählt. Die Stimmkraft der einzelnen Betriebe berechnet sich nach Massgabe der Anzahl Versicherten. Die nominierte Person hat die Vorgaben des BVG (Art. 51b BVG Integrität und Loyalität) sowie das Anforderungsprofil der PKOM zu erfüllen. Der Führungsausschuss der PKOM prüft, ob die nominierten Personen das Anforderungsprofil erfüllen. Werden nicht mehr Nominierungen eingereicht, als Sitze zur Verfügung stehen, und erfüllen die Kandidierenden das Anforderungsprofil, gelten sie als still gewählt. Werden mehr Kandidierende nominiert, als Sitze zur Verfügung stehen, gelten die Kandidierenden mit den meisten Stimmen als gewählt.

Die Arbeitnehmendenvertretungen werden durch die Versicherten gewählt. Die PKSL kann die Wahl schriftlich oder an der Versichertenversammlung durchführen. Es werden dabei zwei Wahlkreise begründet: drei Sitze für den Wahlkreis Stadt Luzern und drei Sitze für den Wahlkreis der angeschlossenen Betriebe, wobei höchstens ein Sitz pro angeschlossener Betrieb zur Verfügung steht. Dies soll sicherstellen, dass auch kleinere angeschlossene Betriebe die Möglichkeit haben, eine Vertretung in die PKOM zu delegieren.

Sämtliche zur Wahl vorgeschlagene Personen müssen dem Anforderungsprofil entsprechen, was vom Führungsausschuss der PKSL geprüft wird.

Insgesamt haben die Wahlorgane darauf zu achten, dass die Mitglieder unterschiedliche Kompetenzen mitbringen und somit insgesamt in der PKOM ein weites Feld von Kompetenzen vorhanden ist. Dies gilt insbesondere bei der Berufung von externen Fachpersonen (Immobilienfachverständige, Anlagespezialisten usw.). Das Erfordernis der ausgewogenen Gesamtzusammensetzung kann dazu führen, dass nicht nur der Stadtrat, sondern auch die angeschlossenen Betriebe gehalten sind, externe Fachpersonen zu wählen. Bei der Zusammensetzung der PKOM ist von allen Wahlorganen auf eine angemessene Vertretung der Geschlechter zu achten. Die Mindestanforderungen gemäss Art. 51b BVG sind in jedem Fall einzuhalten.

5.2.4.4 Amtsperiode

An der Amtsperiode von vier Jahren wird festgehalten, da neue Mitglieder sich in ihre Aufgaben einarbeiten müssen, um entsprechendes Know-how aufzubauen. Die Wahl für eine Amtsperiode von vier Jahren hat sich bewährt und ist sachgerecht. Neu führt die PKSL in ihrem Wahlreglement eine Amtszeitbeschränkung von maximal zwölf Jahren ein. Die neue Amtszeitbeschränkung ermöglicht jüngeren Personen den Einstieg ins Gremium und stellt gleichzeitig sicher, dass die Zusammensetzung der PKOM an die sich verändernden Anforderungen angepasst werden kann. Wird eine Person während einer laufenden Amtsperiode gewählt, wird sie für die restliche Amtsperiode gewählt. Die maximale Amtszeit kann sich in diesem Fall entsprechend verlängern. Bei Inkrafttreten des neuen Reglements bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt. Anlässlich der nächsten Erneuerungswahlen sind die neuen Vorgaben (inkl. Amtszeitbeschränkung) zu beachten. War eine Person bisher als Arbeitnehmendenvertretung Mitglied der PKOM und wird sie allenfalls neu als Arbeitgeberinnenvertretung gewählt, wird ihr die bisherige Amtszeit angerechnet.

5.2.4.5 Aufgaben der PKOM

Bei der Regelung der Aufgaben der PKOM (Art. 8) wird einerseits auf den vom BVG vorgegebenen Regelungsspielraum verwiesen (Art. 51a BVG, unübertragbare und unentziehbare Aufgaben). Andererseits werden die Bereiche definiert, über welche die PKOM in Form von Reglementen Regelungen zu erlassen hat. Die weiteren Regelungen die PKOM betreffend erlässt die PKSL selber (Vorsorgereglement, Organisationsreglement und Wahlreglement oder Weisungen). Dies entspricht dem Grundsatz, dass die öffentlich-rechtliche Körperschaft nur die Grundzüge der Organisation zu erlassen hat und die innere Organisation Sache der Pensionskasse ist.

5.2.5 Anschlusskreis (Art. 10 und Art. 11)

Die Definition des Kreises der Versicherten (frühere Terminologie: Mitgliedschaft) ist sowohl für die Regelung der Beitragspflicht (Finanzierung) wie auch für die Definition der Leistungsberechtigten relevant. Einzelne Aspekte der Mitgliedschaften waren im Leistungs- und Organisationsreglement (Art. 3 LOR) und andere im Finanzierungsreglement (Art. 4 FinR) enthalten, wobei die Bestimmungen teilweise gleich lauteten (Verdoppelungen). Art. 51a Abs. 2 lit. h BVG weist die Regelung des Versichertenkreises dem obersten Organ der Vorsorgeeinrichtung zu. Der Regelungsbereich «Kreis der Versicherten» wird deshalb der PKSL zugeordnet. Sie definiert diesen im Vorsorgereglement. Inhaltlich wird am bisherigen Kreis der Versicherten und der Möglichkeit, sich freiwillig bei der PKSL versichern zu lassen, festgehalten.

Es liegt in der Kompetenz der Stadt Luzern zu definieren, welche Arbeitgeberinnen sich bei der PKSL anschliessen können. Derzeit ist der Kreis eingeschränkt auf Betriebe, die öffentliche Aufgaben erfüllen (Art. 13). Darunter sind Betriebe zu verstehen, zu denen öffentliche Aufgaben ausgelagert wurden oder die im öffentlichen Interesse tätig sind. Grundsätzlich ist eine weitergehende Öffnung des Kreises denkbar und würde die Handlungsoptionen der PKSL erweitern.

Die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK) hat am 10. Januar 2022 die Liste der Vorsorgeeinrichtungen publiziert, die den erhöhten Kontrollvorgaben der Vorsorgeeinrichtungen im Wettbewerb

unterstehen (vgl. Weisung 01/2021 – «Anforderungen an Transparenz und interne Kontrolle für Vorsorgeeinrichtungen im Wettbewerb»); Umsetzung von Art. 35 Abs. 1 der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 18. April 1984, BVV 2; SR 831.441.1). Die PKSL wird diesem Kreis zugeordnet, trotz des eingeschränkten Anschlusskreises. Diese Auslegung der Bestimmung hat allerdings zu Kritik geführt, sodass momentan nicht der geeignete Zeitpunkt erscheint, um eine Erweiterung bzw. Umformulierung des Anschlusskreises umzusetzen.

5.2.6 Finanzierung (Art. 12 bis Art. 17)

Auch im Bereich der Finanzierung waren im LOR wie im FinR gleichlautende Bestimmungen enthalten, sodass die Zuordnung des Bereichs in die Regelungskompetenz der PKSL oder der Stadt Luzern nicht aus den Reglementen selber hervorging. Dies wird nun korrigiert. Die Regelung der Finanzierung ist ein Hauptbestandteil des städtischen Reglements und ist – ausgenommen von der Möglichkeit der PKSL, die Risikobeiträge herabzusetzen – abschliessend im PKR geregelt. Im Vorsorgereglement der PKSL wird auf die entsprechenden Bestimmungen des PKR verwiesen.

In Art. 12 wird die versicherte Besoldung neu definiert, indem der Koordinationsbetrag von 7/8 auf 5/8 der maximalen AHV-Altersrente bzw. von mindestens 2/3 auf 3/4 des anrechenbaren Jahresverdienstes reduziert wird.

Der anrechenbare Jahresverdienst ist Grundlage für die Berechnung der versicherten Besoldung, weshalb auch diese Definition von der Stadt im PKR zu regeln ist. Der bisherige Art. 6 LOR (anrechenbarer Jahresverdienst) wird unverändert ins PKR übernommen.

Die Beitragssätze für die Arbeitnehmenden und die Arbeitgeberinnen verbleiben grundsätzlich unverändert. Hierbei erfolgt lediglich eine Herabsetzung des Beitragssatzes für die Risikoversicherung. Die Beitragssätze für Arbeitnehmende und Arbeitgebende teilen sich auf in einen Beitrag für das Alterssparen und einen Beitrag für die Risikoversicherung. Für die Risikoversicherung wird wie bisher im PKR lediglich ein Maximalbeitrag festgelegt. Der PKOM verbleibt die Kompetenz, von diesem Beitrag nach unten abzuweichen (Art. 14 Abs. 5 sowie Art. 15 Abs. 4 PKR). Die konkrete Festlegung des Beitrags für die Risikoversicherung erfolgt gemäss Art. 17 PKR in Verbindung mit Art. 18–20 Vorsorgereglement in den Anhängen I–III (je nach Wahl des Versicherungsplans 100, 90 oder 80).

FinR-Obergrenze für Risikobeiträge		PKR-Obergrenze für Risikobeiträge	
Versicherte	1,5 %	Versicherte	1,35 %
Arbeitgebende	2,5 %	Arbeitgebende	2,25 %
Insgesamt	4 %	Insgesamt	3,6 %

Konkreter Risikobeitrag nach (Art. 18 LOR / Anhang I)		Konkreter Risikobeitrag (Art. 18 Vorsorgereglement / Anhang I)	
Versicherte	1,15 %	Versicherte	1 %
Arbeitgebende	1,85 %	Arbeitgebende	1,7 %
Insgesamt	3 %	Insgesamt	2,7 %

Der Risikobeitrag im Standardversicherungsplan beträgt 3 Prozent der versicherten Besoldung. Weil durch die Reduktion des Koordinationsbetrages die versicherte Besoldung steigt, erhöht sich somit auch der frankenmässige Risikobeitrag. Diese Erhöhung ist jedoch nicht gerechtfertigt, weil durch die Reduktion des Koordinationsbetrages und durch die gleichzeitige Senkung der Umwandlungssätze keine Leistungen ausgebaut werden. Deshalb kann der Risikobeitragssatz im Umfang so reduziert werden (10 % weniger), dass sich die frankenmässigen Einnahmen für die PKSL nicht verändern.

5.2.7 Aufhebung der Staatsgarantie

Die Garantie der Stadt Luzern wird ersatzlos gestrichen (Art. 12 und Art. 12b Abs. 2 FinR). Die Fortführung der Garantie entspricht nicht dem Prinzip der Vollkapitalisierung. Neben dem Sicherheitsfonds ist sie unnötig, beeinträchtigt dessen Wirkungsweise und bewirkt weder für die PKSL noch für die Versicherten

einen Mehrnutzen (vgl. Kapitel 3.2). Auch die Garantie der Stadt Luzern für Sanierungsbeiträge angeschlossener Arbeitgeberinnen wird aufgehoben.

5.2.8 Kosten der Verwaltung (Art. 18)

Die PKSL trägt die Kosten der Verwaltung selber. Nur in Fällen, wo Versicherte oder Arbeitgeberinnen einen ausserordentlichen Aufwand verursachen, werden diese verpflichtet, sich an den Kosten zu beteiligen. An diesem Grundsatz wird festgehalten. Die bisherige Formulierung hat die Tatbestände, die eine Kostenbeteiligung auslösen, zu wenig klar geregelt. Dies wird korrigiert. Eine Kostenaufgabe rechtfertigt sich, wenn versicherte Personen oder Arbeitgeberinnen ihre Mitwirkungspflichten verletzt haben und daraus für die PKSL ein hoher Verwaltungsaufwand resultiert (Abs. 3 lit. a). Weiter könnten Kosten auferlegt werden, wenn beispielsweise wiederholt Berechnungen angefordert werden, ohne dass sich die Ausgangslage wesentlich verändert hat (Abs. 3 lit. b). Die PKSL regelt die Bemessung der Kostenaufgabe im Organisationsreglement. Mit dieser Neuformulierung besteht eine ausreichende gesetzliche Grundlage, um Kosten den Verursachenden auferlegen zu können.

5.2.9 Zusatzleistungen der Stadt Luzern (Art. 21 und Art. 22)

Die Stadt Luzern tätigt für ihr ehemaliges Personal zwei Zusatzleistungen: die Teuerungsanpassung der Renten parallel zur Teuerungsanpassung der Löhne des aktiven Personals und die AHV-Ersatzrente für vorzeitig pensioniertes ehemaliges Personal. Diese beiden Zusatzleistungen sollen grundsätzlich beibehalten werden, indessen wird der Teuerungsausgleich der Renten durch die Stadt vom Teuerungsausgleich der Löhne des Personal entkoppelt, und bei der AHV-Ersatzrente ist die Formulierung anzupassen, damit eine von der Stadt Luzern entlassene Person keinen Anspruch auf die städtische Zusatzleistung erheben kann.

5.2.9.1 Entkoppelung der Teuerungsanpassung (Art. 21)

Bisher war die Teuerungsanpassung auf den Renten an die Teuerungsanpassung der Löhne des aktiven Personals gekoppelt. Die letzte Teuerungsanpassung erfolgte im Jahr 2020 (Teuerungsanpassung Rentnerinnen und Rentner 2,1 Mio. Franken). Neu soll diese Zusatzleistung der Stadt Luzern für ihre ehemaligen Arbeitnehmenden nicht mehr automatisch an den Teuerungsausgleich für das aktive Personal gekoppelt sein. Es handelt sich um eine freiwillige Zusatzleistung der Stadt Luzern, auf die kein reglementarischer Anspruch mehr besteht. Der Stadtrat entscheidet nach Ermessen und wird bei Bedarf jeweils beim Grossen Stadtrat die Bewilligung des Sonderkredits beantragen.

5.2.9.2 Teuerungsanpassung der Renten ist primär Aufgabe der PKSL

Grundsätzlich ist die Teuerungsanpassung Sache der PKSL (vgl. Art. 13 LOR bzw. Art. 28 Abs. 1 Vorsorereglement). Die PKSL kann eine Teuerungsanpassung der Altersrenten ausrichten, wenn sie über entsprechende freie Mittel verfügt, d. h. Mittel, welche die Summe aus den gebundenen Verpflichtungen der PKSL (Vorsorgekapital der aktiven Versicherten und Pensionierten, technische Rückstellungen und Sollgrösse für Wertschwankungsreserve) überschreiten. Richtet die PKSL keine Teuerungsanpassung auf den Renten aus, kann die Stadt Luzern – subsidiär – eine Teuerungsanpassung für ihr ehemaliges Personal beschliessen.

Die automatische Teuerungsanpassung der Altersrenten des ehemaligen städtischen Personals stellt eine grosszügige Lösung der Arbeitgeberin Stadt Luzern dar, wie sie heute, soweit ersichtlich, kein anderes Reglement einer grösseren öffentlich-rechtlichen Pensionskasse mehr kennt. Diese Regelung ist unter den heutigen Gegebenheiten nicht mehr sachgerecht und angemessen. Die automatische Teuerungsanpassung der Altersrenten des ehemaligen städtischen Personals wird durch eine neue «Kann-Vorschrift» ersetzt. Danach kann die Stadt Luzern für den Fall, dass die PKSL den vollen Teuerungsausgleich nicht aus ihren eigenen, freien Mitteln zu finanzieren vermag, das jeweilige Deckungskapital – den Fehlbetrag – für ihr ehemaliges Personal in Form einer Einmalzahlung an die Kasse überweisen. Vergleichbare Regelungen kennen andere öffentlich-rechtliche Kassen wie etwa die Pensionskassen der Städte Zürich (BVK) und Basel (PKBS), sowie auch die Pensionskasse des Bundes (Publica).

5.2.9.3 Verhinderung von Negativanreizen und Sicherstellung des finanziellen Handlungsspielraums der Stadt

Der Personalbestand der Stadtverwaltung hat sich in den letzten Jahren nur unwesentlich verändert. Entsprechend weist die PKSL auch heute ein ungünstiges Aktiven-Rentner-Verhältnis auf (1,6, Geschäftsbericht PKSL 2021, S. 11). Dies hat zur Folge, dass die Anpassung der Altersrenten an die Preisentwicklung gemessen an den Lohnkosten für das aktive Personal vergleichsweise hohe Kosten verursacht. Vor diesem Hintergrund schafft die aktuelle Verknüpfung von Lohn- und Rentenanpassungen negative Anreize, welche die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Luzern im konkurrenz- und wettbewerbsgesteuerten Arbeitsmarkt potenziell schwächt. Da eine Lohnanpassung von 1 Prozent heute einen rentnerseitigen Teuerungsaufwand von rund 4 Mio. Franken nach sich zieht, ist die Gefahr zumindest in finanziell angespannten Zeiten gross, dass die Stadt auf eine Teuerungsanpassung ganz verzichtet. Dies läuft dem legitimen vorrangigen Ziel der Arbeitgeberin zuwider, ihre arbeitsmarktliche Konkurrenzfähigkeit bzw. ihren aktiven Personalbestand und damit wertvolles Know-how zu erhalten.

5.2.9.4 Minderung ungleicher Belastungen des aktiven und des ehemaligen Stadtpersonals

Momentan weist die PKSL jährliche Pensionierungsverluste von 9,3 Mio. Franken auf. Dies bedeutet, dass derzeit eine Umverteilung von den Aktiven zu den Rentenbeziehenden erfolgt. Aus diesem Grund wird der Umwandlungssatz gesenkt. Die Senkung des Umwandlungssatzes mit den Abfederungsmassnahmen bewirkt eine künftige Leistungseinbuss für die heute aktiven Versicherten. Die Pensionierten sind indessen von der Senkung des Umwandlungssatzes nicht mehr betroffen. Ihre Altersrente zum Zeitpunkt der Entstehung des Rentenanspruchs bleibt in jedem Fall gewährleistet. Angesichts dieser ungleichen Lastenverteilung lässt sich eine gleichzeitige obligatorische Teuerungsanpassung der Renten nicht triftig begründen.

5.2.9.5 Einheitliche Regelung für die Stadt Luzern und die angeschlossenen Betriebe

Die Möglichkeit einer freiwilligen Einlage besteht heute bereits für die angeschlossenen Arbeitgeberinnen, ohne dass dies im Finanzierungsreglement ausdrücklich statuiert ist. Mit der neuen optionalen Teuerungsanpassung wird für alle Arbeitgeberinnen – Stadt Luzern und angeschlossene Betriebe – eine rechtsgleiche Regelung geschaffen werden. Gemäss der neuen Regelung können nicht nur die angeschlossenen Betriebe, sondern auch die Stadt Luzern die Teuerungsanpassung nach Ermessen beschliessen.

5.2.9.6 Berechnung der kapitalisierten Teuerungsanpassung

Erfolgt die Finanzierung des Teuerungsausgleichs auf den Leistungen der PKSL durch die Stadt, wird der von der PKSL periodisch an die Leistungsbezügerinnen auszuzahlende Teuerungsausgleich kapitalisiert. Mit der Kapitalisierung periodischer Leistungen ermittelt man den Barwert (den heutigen Gegenwert der künftigen periodischen Leistungen). Zu den Grundlagen der Kapitalisierung gehören die Lebenserwartung und der Zinsertrag. Da die genaue Lebenserwartung der betroffenen Personen nicht vorausgesagt werden kann und ebenso wenig die zukünftige Zinsentwicklung, besteht immer das Risiko, dass der Barwert zu hoch oder zu niedrig eingeschätzt wird. Eine Person kann aussergewöhnlich lange leben oder auch früh sterben, die Anlagemöglichkeiten können sich als illusorisch erweisen oder übertroffen werden. Der Zins spielt eine dominante Rolle, weil nicht mit einem einfachen Zins, sondern mit einem Zinseszins diskontiert wird. Wird der Zins, d. h. der erwartete Vermögensertrag, zu hoch eingeschätzt, dann wird das Kapital vorzeitig aufgebraucht sein, bei einem zu tiefen Zins wird ein zu hoher Betrag ausbezahlt und die Gegenseite bereichert. Aus diesem Grund erfolgt die Berechnung der Einmalzahlung von der PKSL nach Massgabe der aktuellen versicherungsmathematischen Grundsätze. Dies gewährleistet die möglichst präzise Berechnung des Barwertes und eine Minimierung des Risikos einer Fehlberechnung.

Die Kompetenz die Ausgabe zu bewilligen, liegt beim Grosse Stadtrat. Es wird zu berücksichtigen sein, dass bei der Beantragung des Sonderkredits im Grosse Stadtrat die Berechnungen noch nicht auf dem aktuellsten Stand sind.

5.2.9.7 Anpassung der AHV-Ersatzrente (Art. 22)

Die AHV-Ersatzrente hat sich als Instrument bewährt und ist beizubehalten. Der Anspruch auf diese Rente soll indessen nur für ehemalige Mitarbeitende bestehen, denen nicht von der Arbeitgeberin gekündigt wurde. Aufgrund einer BVG-Revision ist neu auch diesen ehemaligen Mitarbeitenden eine Weiterversicherung bei der PKSL zugänglich, sodass die Formulierung der Anspruchsberechtigung einzuschränken ist.

5.2.10 Übergangs- und Schlussbestimmungen (Art. 23 und Art. 24)

Die Bestimmungen zur Wahrung des Besitzstandes (Art. 16 FinR und Anhang mit den Art. 69 und 70 des Reglements der Pensionskasse der Stadt Luzern vom 27. November 1997) können aufgehoben werden. Auch wenn die Zahlungsfristen bis ins Jahr 2050 gedauert hätten, sind alle Zahlungen wegen der hohen Verzinsung bereits geleistet worden. Die Vollkapitalisierung ist abgeschlossen.

Das Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern ist gleichzeitig mit dem Vorsorgereglement, dem Organisationsreglement und dem Wahlreglement der PKSL per 1. Januar 2023 in Kraft zu setzen.

Gemäss Art. 24 Abs. 3 gilt die Entkoppelung des Teuerungsausgleichs per 1. Januar 2023. Beschliesst der Stadtrat im Jahr 2022 eine teuerungsbedingte Lohnanpassung für das aktive Personal per 1. Januar 2023, hat er separat über einen Teuerungsausgleich der Renten seines ehemaligen Personals zu entscheiden und gegebenenfalls im Grossen Stadtrat einen entsprechenden Sonderkredit für das Deckungskapital zum Beschluss vorzulegen.

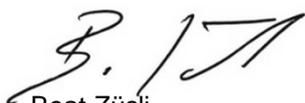
5.3 Änderung weiterer Erlasse

Das Reglement über die Pensionsordnung für die Mitglieder des Stadtrates vom 18. Dezember 2003 (sRSL 0.4.1.1.3) sowie das Reglement für eine Übergangsregelung der beruflichen Vorsorge für die Lehrpersonen der Musikschule Stadt Luzern vom 24. September 2020 (sRSL 0.8.1.1.4) enthalten Verweise auf das Finanzierungsreglement. Diese Verweise sind dahingehend anzupassen, dass auf das Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern verwiesen wird.

6 Antrag

Der Stadtrat beantragt Ihnen, das Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern (PKR) zu erlassen sowie den Änderungen des Reglements über die Pensionsordnung für die Mitglieder des Stadtrates und des Reglements für eine Übergangsregelung der beruflichen Vorsorge für die Lehrpersonen der Musikschule Stadt Luzern zuzustimmen. Er unterbreitet Ihnen einen entsprechenden Beschlussvorschlag.

Luzern, 24. August 2022



Beat Züsli
Stadtpräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Der Grosse Stadtrat von Luzern,

nach Kenntnisnahme des Berichtes und Antrages 23 vom 24. August 2022 betreffend

Pensionskasse Stadt Luzern Totalrevision Finanzierungsreglement

- **Governance-Massnahmen**
- **Abfederungsmassnahmen zur Senkung des Umwandlungssatzes,**

gestützt auf den Bericht der Geschäftsprüfungskommission,

in Anwendung von Art. 13 Abs. 1 Ziff. 1 und Art. 28 Abs. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999,

beschliesst:

I. 1. **Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern (PKR)**

vom 27. Oktober 2022

Der Grosse Stadtrat von Luzern,

gestützt auf Art. 48 Abs. 2 und Art. 50 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 sowie Art. 13 Abs. 1 Ziff. 1 und Art. 28 Abs. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999,

beschliesst

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Rechtsform und Zweck

¹ Die Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL) bezweckt die berufliche Vorsorge der versicherten Personen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität.

² Sie ist

- a. eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und Sitz in Luzern;
- b. eine selbstständige, registrierte Vorsorgeeinrichtung im Sinn des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Art. 2 Regelungsbereich

¹ Dieses Reglement regelt gemäss Art. 50 Abs. 2 BVG:

- a. die Finanzierung der PKSL;
- b. die Zusatzleistungen der Stadt Luzern;
- c. die Grundzüge der Organisation der PKSL.

² Die übrigen reglementarischen Bestimmungen werden von der PKSL erlassen.

II. Organisation

1. Allgemeines

Art. 3 *Organe*

Die Organe der PKSL sind:

- a. die Pensionskommission;
- b. die Geschäftsführung;
- c. die Versichertenversammlung;
- d. die Revisionsstelle.

2. Pensionskommission

Art. 4 *Zusammensetzung und Wahl*

¹ Die Pensionskommission besteht aus 12–13 Personen. Sie wird wie folgt gewählt:

- a. Vier Arbeitgeberinnenvertretungen werden vom Stadtrat gewählt, darunter das Präsidium. Zwei Arbeitgeberinnenvertretungen werden direkt und gemäss Wahlreglement von den angeschlossenen Betrieben gewählt.
- b. Sechs Arbeitnehmendenvertretungen werden gemäss besonderem Wahlreglement von den versicherten Personen gewählt. Höchstens drei Personen gehören zum Kreis der angeschlossenen Betriebe. Aus dem Kreis der Arbeitnehmendenvertretungen wählt die Pensionskommission das Vizepräsidium.
- c. Der Stadtrat kann eine Person, die von der PKSL eine Altersrente bezieht, als Pensioniertenvertretung wählen. Die Pensioniertenvertretung hat kein Stimmrecht. Sie nimmt an den Sitzungen ausschliesslich mit beratender Stimme teil.

² Es ist auf eine angemessene Vertretung der Geschlechter und auf eine fachlich ausgewogene Gesamtzusammensetzung zu achten.

Art. 5 *Passives Wahlrecht*

¹ Die Vertretungen sollen über Kenntnisse verfügen, die sie zur Aufgabe als Mitglied der Pensionskommission entsprechend befähigen.

² Stadtrat, angeschlossene Betriebe und die versicherten Personen können auch aussenstehende Personen wählen.

³ Die Pensionskommission erlässt ein Anforderungsprofil.

Art. 6 *Amtsperiode*

Die Amtsperiode beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich. Die Amtsperiode beginnt jeweils am 1. Januar nach der Gesamterneuerungswahl des Stadtrates.

Art. 7 *Stichentscheid*

Bei Stimmgleichheit hat in geraden Jahren das Präsidium und in ungeraden Jahren das Vizepräsidium den Stichentscheid.

Art. 8 Aufgaben

¹ Die Pensionskommission ist das oberste Organ der PKSL. Ihr obliegen die Aufgaben, die Kompetenzen und die Verantwortung, die der paritätischen Verwaltung gemäss BVG zukommen.

² Die Pensionskommission erlässt die erforderlichen Reglemente, insbesondere über

- a. die Vorsorge,
- b. die Anlage des Vermögens,
- c. die Rückstellungen und die Festlegung der Höhe des technischen Zinssatzes und der übrigen technischen Grundlagen,
- d. die Bestimmungen im Fall einer Teilliquidation,
- e. die Aufgaben und die Organisation,
- f. die Wahl und die Aufgabe der Ausschüsse.

³ Die Pensionskommission kann einzelne Aufgaben an Ausschüsse delegieren.

3. Geschäftsführung**Art. 9 Geschäftsführung**

¹ Die Geschäftsführung führt die laufenden Geschäfte der PKSL nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen und nach den Weisungen der Pensionskommission.

² Die Wahl, die Zusammensetzung und die Organisation der Geschäftsführung sowie deren Aufgaben und Kompetenzen legt die Pensionskommission reglementarisch fest.

III. Anschlusskreis**Art. 10 Versicherte Personen**

¹ Versichert ist das Personal der Stadt Luzern und der angeschlossenen Arbeitgeberinnen, das der obligatorischen Versicherungspflicht nach dem BVG untersteht.

² Der Stadtrat und die angeschlossenen Arbeitgeberinnen können in besonderen Fällen klar umschriebene Gruppen von Personal bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern.

³ Auf Mitglieder des Stadtrates sind dieses Reglement und das Vorsorgereglement anwendbar, soweit das «Reglement über die Pensionierung für die Mitglieder des Stadtrates» keine besonderen Bestimmungen enthält.

⁴ Die PKSL regelt die Weiterversicherung nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters, die Versicherung von nebenberuflich tätigem Personal, die freiwillige Weiterversicherung bei Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung nach Vollendung des 58. Altersjahres und die freiwillige Versicherung unterhalb des BVG-Mindestlohnes.

Art. 11 Angeschlossene Arbeitgeberinnen

¹ Angeschlossene Arbeitgeberinnen sind natürliche oder juristische Personen, die

- a. öffentliche Aufgaben erfüllen und
- b. ihr gesamtes Personal oder klar umschriebene Gruppen von Personal durch einen Anschlussvertrag bei der PKSL versichert haben.

² Die Bestimmungen dieses Reglements gelten auch für die angeschlossenen Arbeitgeberinnen und deren Personal, soweit der Anwendungsbereich einzelner Bestimmungen nicht ausdrücklich auf die Stadt Luzern eingeschränkt ist.

³ Die PKSL und die angeschlossene Arbeitgeberin können im Anschlussvertrag vereinbaren:

- a. Abweichende Arbeitgeberpläne (Art. 16 lit. a);
- b. Zusatzleistungen der Arbeitgeberinnen (Art. 21 und Art. 22);
- c. Abweichende Regelung der Weiterversicherung nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters (Art. 7 Abs. 2 Vorsorgereglement).

⁴ Die PKSL informiert die versicherten Personen über die Versicherungsbedingungen.

IV. Finanzierung

Art. 12 *Versicherte Besoldung*

¹ Die versicherte Besoldung entspricht dem anrechenbaren Jahresverdienst, vermindert um 5/8 der maximalen AHV-Altersrente (Koordinationsbetrag), mindestens aber 3/4 des anrechenbaren Jahresverdienstes.

² Wird der anrechenbare Jahresverdienst durch Teilzeitarbeit verdient, vermindert sich der Koordinationsbetrag. Er wird im Verhältnis zum entsprechenden Beschäftigungsgrad festgesetzt.

³ Bei teilinvaliden Versicherten entspricht der Koordinationsbetrag höchstens jenem gemäss Abs. 1, multipliziert mit dem Wert, der den Grad der Rentenberechtigung (gemäss Vorsorgereglement) auf 100 Prozent ergänzt.

Art. 13 *Anrechenbarer Jahresverdienst*

¹ Der anrechenbare Jahresverdienst entspricht dem massgebenden Lohn nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), vermindert um Lohnbestandteile, die nur gelegentlich anfallen. Er entspricht höchstens dem zehnfachen oberen Grenzbetrag gemäss Art. 8 Abs. 1 BVG (Art. 79c BVG).

² In den Anschlussverträgen kann der maximal anrechenbare Jahresverdienst im Rahmen der bundesrechtlichen Vorgaben abweichend definiert werden.

Art. 14 *Beiträge der Versicherten*

¹ Die versicherten Personen bezahlen der PKSL nach dem reglementarischen Versicherungsplan in Prozent der versicherten Besoldung folgende Beiträge:

Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risikoversicherung	Total
18–24	–	1,35 Prozent	1,35 Prozent
25–31	4,3 Prozent	1,35 Prozent	5,65 Prozent
32–41	5,7 Prozent	1,35 Prozent	7,05 Prozent
42–51	8,5 Prozent	1,35 Prozent	9,85 Prozent
52–65	9,7 Prozent	1,35 Prozent	11,05 Prozent

Die Beitragspflicht endet mit der Vollendung des 65. Lebensjahres, vorbehalten bleibt Abs. 2.

² Bei Weiterführung der Versicherung nach dem ordentlichen Rentenalter endet die Beitragspflicht für das Alterssparen mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder wenn der Mindestlohn nach Art. 7 BVG unterschritten wird, spätestens aber mit Vollendung des 68. Lebensjahres. Es gilt der Beitragssatz der Alterskategorie 52–65. Abweichende Vereinbarungen in den Anschlussverträgen nach Art. 7 Abs. 2 Vorsorgereglement bleiben vorbehalten. Die Beitragspflicht für die Risikoversicherung endet in jedem Fall mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

³ Die Arbeitgeberin zieht die Beiträge der versicherten Personen von der Lohnzahlung ab und überweist diese der PKSL.

⁴ Die Beiträge werden monatlich fällig. Sie können von der PKSL auch periodisch auf den mittleren Verfall in Rechnung gestellt werden.

⁵ Die Pensionskommission kann den in Abs. 1 festgelegten Beitrag für die Risikoversicherung nach Massgabe von Art. 17 herabsetzen.

Art. 15 Beiträge der Arbeitgeberinnen

¹ Die Arbeitgeberin bezahlt der PKSL nach dem reglementarischen Versicherungsplan für jede von ihr versicherte Person in Prozent der versicherten Besoldung folgende Beiträge:

Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risikoversicherung	Total
18–24	–	2,25 Prozent	2,25 Prozent
25–31	6,9 Prozent	2,25 Prozent	9,15 Prozent
32–41	9,2 Prozent	2,25 Prozent	11,45 Prozent
42–51	13,9 Prozent	2,25 Prozent	16,15 Prozent
52–65	15,8 Prozent	2,25 Prozent	18,05 Prozent

Die Beitragspflicht endet mit der Vollendung des 65. Lebensjahres, vorbehalten bleibt Abs. 2.

² Bei Weiterführung der Vorsorge nach dem ordentlichen Rentenalter gilt Art. 14 Abs. 2 analog.

³ Art. 14 Abs. 4 findet Anwendung. Sanierungsbeiträge gemäss Art. 19 bleiben vorbehalten.

⁴ Die Pensionskommission kann den in Abs. 1 festgelegten Beitrag für die Risikoversicherung nach Massgabe von Art. 17 herabsetzen.

Art. 16 Abweichende Versicherungspläne

Die PKSL kann neben dem reglementarischen Versicherungsplan (Art. 14, Art. 15) abweichende Versicherungspläne anbieten:

- a. Sie kann mit der angeschlossenen Arbeitgeberin im Anschlussvertrag einen abweichenden Arbeitgeberplan (AG-Plan) vereinbaren. Die individuellen Abweichungen betreffen die Beiträge der Versicherten (Art. 14), die Beiträge der Arbeitgeberinnen (Art. 15) und die Altersgutschriften.
- b. Sie kann mit der versicherten Person einen abweichenden Arbeitnehmerplan (AN-Plan) vereinbaren. Die individuellen Abweichungen betreffen die Höhe der Beiträge der Versicherten (Art. 14) und der Altersgutschriften. Die Arbeitgeberin hat in allen Arbeitnehmerplänen die gleichen Rechte und Pflichten.

Art. 17 Herabsetzung der Risikobeiträge

¹ Die Pensionskommission kann die Risikobeiträge auf Empfehlung des Experten oder der Expertin für berufliche Vorsorge vorübergehend herabsetzen, solange ein guter Schadenverlauf dies erlaubt.

² Das Verhältnis zwischen dem Anteil der Arbeitgeberin und der versicherten Person am gesamten Risikobeitrag darf nicht verändert werden.

Art. 18 Kosten der Verwaltung

¹ Die PKSL trägt die Kosten der Verwaltung.

² Die PKSL kann den versicherten Personen und Arbeitgeberinnen für ausserordentliche Aufwendungen Kosten in Rechnung stellen.

³ Ausserordentliche Aufwendungen liegen vor bei:

- a. Mehraufwand infolge Verletzung der Auskunft-, Melde- und Mitwirkungspflichten;
- b. Auskünften und Berechnungen, die einen unverhältnismässigen Aufwand mit sich bringen.
Ausgenommen sind Abklärungen von Leistungsansprüchen.

⁴ Die PKSL regelt die Grundsätze für die Festlegung der Kosten.

Art. 19 Sanierungsmassnahmen bei Unterdeckung

¹ Im Fall einer Unterdeckung beschliesst die Pensionskommission in Absprache mit dem Experten oder der Expertin für berufliche Vorsorge und unter Beachtung der bundesrechtlichen Vorgaben die erforderlichen Sanierungsmassnahmen zur Behebung der Unterdeckung innert angemessener Frist.

² Die jährlichen Sanierungsaufwendungen betragen

- a. für Arbeitgeberinnen maximal 3 Prozent der versicherten Besoldungen der aktiven Versicherten und maximal 1,5 Prozent des Renten-Deckungskapitals der durch sie bei der PKSL angeschlossenen Rentenbeziehenden;
- b. für die aktiven Versicherten maximal 3 Prozent der versicherten Besoldungen. Minderverzinsungen der Altersguthaben werden an die Sanierungslast angerechnet.

³ Werden die maximalen Sanierungsaufwendungen nicht ausgeschöpft, dann werden die entsprechenden Prozentsätze nach Abs. 2 anteilmässig reduziert.

Art. 20 Zahlung der Sanierungsbeiträge

Die PKSL kann mit angeschlossenen Arbeitgeberinnen, die finanziell nachweislich nicht in der Lage sein werden, ihre Sanierungsbeiträge gemäss Art. 19 Abs. 2 bei Fälligkeit in voller Höhe zu entrichten, Ratenzahlungen vereinbaren.

V. Zusatzleistungen der Stadt Luzern**Art. 21 Teuerungsanpassung**

¹ Die PKSL finanziert den Teuerungsausgleich auf Renten, insoweit sie über entsprechende Mittel verfügt (vgl. Art. 28 Abs. 1 Vorsorgereglement).

² Ist die PKSL nicht in der Lage, den Teuerungsausgleich aus eigenen Mitteln zu finanzieren, können die einzelnen Arbeitgeberinnen das jeweilige Deckungskapital in Form einer Einmalzahlung der Pensionskasse überweisen.

³ Die Abs. 1–2 finden auf die AHV-Ersatzrente gemäss Art. 22 keine Anwendung. Diese wird im gleichen Ausmass angepasst wie AHV-Renten.

⁴ Die Berechnung der Einmalzahlung (kapitalisierter Teuerungsausgleich) erfolgt nach den neusten aktuellen versicherungsmathematischen Grundsätzen der PKSL im Zeitpunkt der erstmaligen Ausrichtung.

Art. 22 AHV-Ersatzrente

¹ Das ehemalige Personal der Stadt Luzern, das eine Altersleistung der PKSL in Form einer Altersrente oder einer Kapitalabfindung bezieht, hat ab der Vollendung des 62. Lebensjahres Anspruch auf eine ganze AHV-Ersatzrente, ausgenommen sind die weiterversicherten Personen gemäss Art. 8 Vorsorgereglement. Die AHV-Ersatzrente beträgt 10 Prozent der Beträge gemäss Abs. 2 pro volles Beitragsjahr bei der PKSL, höchstens 100 Prozent.

² Die Höhe der AHV-Ersatzrente entspricht folgenden Bruchteilen der maximalen AHV-Altersrente:

Besoldungsklasse			Prozent der AHV-Rente
1	bis	3	95 Prozent
4	bis	5	90 Prozent
6	bis	7	85 Prozent
8	bis	9	80 Prozent
Ab		10	75 Prozent

Wurde der anrechenbare Jahresverdienst vor der Entstehung des Anspruchs durch Teilzeitarbeit erzielt, besteht die ganze AHV-Ersatzrente in einem diesem Beschäftigungsgrad entsprechenden, anteilmässigen Anspruch. Als Beschäftigungsgrad gilt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der versicherten Person während der letzten Jahre, höchstens während der letzten zehn Jahre vor dem Altersrentenbezug.

³ Die Person, die eine Teil-Altersrente bezieht, hat Anspruch auf eine ihrer Altersrentenberechtigung entsprechende Teil-AHV-Ersatzrente.

⁴ Der Anspruch auf eine AHV-Ersatzrente erlischt mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Er geht in dem Mass unter, in dem ein Anspruch auf Leistungen der IV besteht.

⁵ Die Stadt Luzern bezahlt der PKSL monatlich die Kosten der laufenden AHV-Ersatzrenten.

VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 23 *Aufhebung des bisherigen Rechts*

Das Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012 wird aufgehoben.

Art. 24 *Übergangsbestimmung*

¹ Die bei Inkrafttreten dieses Reglements im Amt stehenden Mitglieder der Pensionskommission gelten unter Anrechnung der bisherigen Amtszeit als gewählt bis Ende der laufenden Amtsperiode.

² Bei Ersatzwahlen und bei der Gesamterneuerungswahl zur neuen Amtsperiode sind die Bestimmungen zur Pensionskommission zu beachten.

³ Der Teuerungsausgleich der Renten ab 1. Januar 2023 richtet sich nach der Bestimmung dieses Reglements.

Art. 25 *Inkrafttreten*

¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

² Das Reglement ist zu veröffentlichen. Es unterliegt dem fakultativen Referendum.

2. Das Reglement über die Pensionsordnung für die Mitglieder des Stadtrates vom 18. Dezember 2003 wird wie folgt geändert:

Art. 2 *Versicherung bei der Pensionskasse der Stadt Luzern*

¹ (bleibt unverändert)

² Das Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern (PKR) vom ... findet Anwendung, soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält.

3. Das Reglement für eine Übergangsregelung der beruflichen Vorsorge für die Lehrpersonen der Musikschule Stadt Luzern vom 24. September 2020 wird wie folgt geändert:

Art. 2 *AHV-Ersatzrente*

Die Stadt Luzern garantiert denjenigen mitarbeitenden Personen der Musikschule Stadt Luzern, welche am 31. Juli 2020 bei der Pensionskasse der Stadt Luzern versichert sind, gestützt auf das Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern (PKR) vom ... eine AHV-Ersatzrente.

4. Diese Änderungen treten am 1. Januar 2023 in Kraft. Sie sind zu veröffentlichen.

II. Der Beschluss gemäss Ziffer I unterliegt dem fakultativen Referendum.

Luzern, 27. Oktober 2022

Namens des Grossen Stadtrates von Luzern



Christian Hochsträsser
Ratspräsident



Michèle Bucher
Stadtschreiberin

Protokollbemerkung des Grossen Stadtrates

Zu B+A 23/2022 «Pensionskasse Stadt Luzern. Totalrevision Finanzierungsreglement. Governance-Massnahmen. Abfederungsmassnahmen zur Senkung des Umwandlungssatzes»

Die **Protokollbemerkung** zu Kapitel 5.2.4.3 «Einbezug der angeschlossenen Betriebe» auf Seite 24 lautet:

«Der Stadtrat setzt sich bei der PKOM für Ethik und Nachhaltigkeit bei Anlagen (ESG) ein und gewährleistet, dass das notwendige Fachwissen für ethische und nachhaltige Anlagen vorhanden ist.»

Anhang

**Synoptische Darstellung
Finanzierungsreglement der
Pensionskasse Stadt Luzern vom
8. November 2012 und Reglement
über die Pensionskasse Stadt
Luzern vom ...**

Synoptische Darstellung Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012 und Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern (PKR) vom ...

gelbe Markierung: Änderungen zum bisherigen Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012 (FinR).

grauer Text: Einblendung von Bestimmungen aus dem Leistungs- und Organisationsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 26. Februar 2013 (LOR), welche ins PKR übergeführt werden.

FinR bisher	PKR neu
<p>Systematische Rechtssammlung Nr. 0.8.5.1.1 Ausgabe vom 1. Januar 2017</p> <p>Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012</p> <p>Der Grosse Stadtrat von Luzern,</p> <p>gestützt auf Art. 13 Abs. 1 Ziff. 1 und Art. 28 Abs. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999</p> <p>beschliesst:</p>	<p>Systematische Rechtssammlung Nr. 0.8.5.1.1 Ausgabe vom 1. Januar 2023</p> <p>Reglement über die Pensionskasse Stadt Luzern (PKR) vom ...</p> <p>Der Grosse Stadtrat von Luzern,</p> <p>gestützt auf Art. 48 Abs. 2 und Art. 50 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 sowie Art. 13 Abs. 1 Ziff. 1 und Art. 28 Abs. 1 der Gemeindeordnung der Stadt Luzern vom 7. Februar 1999,</p> <p>beschliesst:</p>
I. Allgemeine Bestimmungen	I. Allgemeine Bestimmungen
<p>Art. 1 Zweck</p> <p>¹ Die Pensionskasse Stadt Luzern (Kasse) bezweckt die berufliche Vorsorge der Mitglieder gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität.</p> <p>² Sie ist</p> <p>a. eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und Sitz in Luzern;</p> <p>b. eine selbstständige, registrierte Vorsorgeeinrichtung im Sinn des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).</p>	<p>Art. 1 <i>Rechtsform und Zweck</i></p> <p>¹ Die Pensionskasse Stadt Luzern (PKSL) bezweckt die berufliche Vorsorge der versicherten Personen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität.</p> <p>² Sie ist</p> <p>a. eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und Sitz in Luzern;</p> <p>b. eine selbstständige, registrierte Vorsorgeeinrichtung im Sinn des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).</p>

FinR bisher	PKR neu
<p>Art. 2 Pensionskommission</p> <p>¹ Die Pensionskommission ist das oberste Organ und übt die Gesamtleitung der Kasse aus. Sie erlässt die Kassenreglemente.</p> <p>² Die Pensionskommission besteht aus 13 Personen. Sie wird wie folgt gewählt:</p> <p>a. Sieben Personen werden von der Mitgliederversammlung gewählt. Sie müssen Mitglieder der Kasse sein. Mindestens ein Mitglied muss zum Personal eines angeschlossenen Arbeitgebers gehören. Ein Mitglied ist alterspensioniert.</p> <p>b. Die übrigen sechs Personen, darunter das Präsidium, ein Mitglied des Ausschusses und eine Vertretung der Dienstabteilung Personal, werden vom Stadtrat gewählt und instruiert.</p> <p>³ Die Mitglieder der Pensionskommission werden auf Amtsdauer gewählt. Diese beträgt vier Jahre und beginnt jeweils am 1. Januar nach der Gesamterneuerungswahl des Stadtrates.</p>	<p>Streichen; wird ersetzt durch Art. 4–9 (Zwischentitel II. Organisation, 1. Allgemeines, 2. Pensionskommission und 3. Geschäftsführung).</p>
<p>Art. 3 Geltungsbereich</p> <p>¹ Dieses Reglement regelt:</p> <p>a. die Finanzierung der Kasse (einschliesslich die Mitgliedschaft);</p> <p>b. die Zusatzleistungen der Stadt Luzern.</p> <p>² Die weiteren kassenrechtlichen Bestimmungen werden von der Pensionskommission erlassen.</p>	<p>Art. 2 Regelungsbereich</p> <p>¹ Dieses Reglement regelt gemäss Art. 50 Abs. 2 BVG:</p> <p>a. die Finanzierung der PKSL;</p> <p>b. die Zusatzleistungen der Stadt Luzern;</p> <p>c. die Grundzüge der Organisation der PKSL.</p> <p>² Die übrigen reglementarischen Bestimmungen werden von der PKSL erlassen.</p>
	<p>II. Organisation</p>
	<p>1. Allgemeines</p>
	<p>Art. 3 Organe</p> <p>Die Organe der PKSL sind:</p> <p>a. die Pensionskommission;</p> <p>b. die Geschäftsführung;</p> <p>c. die Versichertenversammlung;</p> <p>d. die Revisionsstelle.</p>
	<p>2. Pensionskommission</p>
	<p>Art. 4 Zusammensetzung und Wahl</p> <p>¹ Die Pensionskommission besteht aus 12–13 Personen. Sie wird wie folgt gewählt:</p>

FinR bisher	PKR neu
	<p>a. Vier Arbeitgeberinnenvertretungen werden vom Stadtrat gewählt, darunter das Präsidium. Zwei Arbeitgeberinnenvertretungen werden direkt und gemäss Wahlreglement von den angeschlossenen Betrieben gewählt.</p> <p>b. Sechs Arbeitnehmendvertretungen werden gemäss besonderem Wahlreglement von den versicherten Personen gewählt. Höchstens drei Personen gehören zum Kreis der angeschlossenen Betriebe. Aus dem Kreis der Arbeitnehmendvertretungen wählt die Pensionskommission das Vizepräsidium.</p> <p>c. Der Stadtrat kann eine Person, die von der PKSL eine Altersrente bezieht, als Pensioniertenvertretung wählen. Die Pensioniertenvertretung hat kein Stimmrecht. Sie nimmt an den Sitzungen ausschliesslich mit beratender Stimme teil.</p> <p>² Es ist auf eine angemessene Vertretung der Geschlechter und auf eine fachlich ausgewogene Gesamtzusammensetzung zu achten.</p>
	<p>Art. 5 Passives Wahlrecht</p> <p>¹ Die Vertretungen sollen über Kenntnisse verfügen, die sie zur Aufgabe als Mitglied der Pensionskommission entsprechend befähigen.</p> <p>² Stadtrat, angeschlossene Betriebe und die versicherten Personen können auch aussenstehende Personen wählen.</p> <p>³ Die Pensionskommission erlässt ein Anforderungsprofil.</p>
	<p>Art. 6 Amtsperiode</p> <p>Die Amtsperiode beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich. Die Amtsperiode beginnt jeweils am 1. Januar nach der Gesamterneuerungswahl des Stadtrates.</p>
	<p>Art. 7 Stichentscheid</p> <p>Bei Stimmgleichheit hat in geraden Jahren das Präsidium und in ungeraden Jahren das Vizepräsidium den Stichentscheid.</p>
	<p>Art. 8 Aufgaben</p> <p>¹ Die Pensionskommission ist das oberste Organ der PKSL. Ihr obliegen die Aufgaben, die Kompetenzen und die Verantwortung, die der paritätischen Verwaltung gemäss BVG zukommen.</p> <p>² Die Pensionskommission erlässt die erforderlichen Reglemente, insbesondere über</p> <p>a. die Vorsorge,</p> <p>b. die Anlage des Vermögens,</p>

FinR bisher	PKR neu
	c. die Rückstellungen und die Festlegung der Höhe des technischen Zinssatzes und der übrigen technischen Grundlagen, d. die Bestimmungen im Fall einer Teilliquidation, e. die Aufgaben und die Organisation, f. die Wahl und die Aufgabe der Ausschüsse. ³ Die Pensionskommission kann einzelne Aufgaben an Ausschüsse delegieren.
	3. Geschäftsführung
	Art. 9 Geschäftsführung ¹ Die Geschäftsführung führt die laufenden Geschäfte der PKSL nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen und nach den Weisungen der Pensionskommission. ² Die Wahl, die Zusammensetzung und die Organisation der Geschäftsführung sowie deren Aufgaben und Kompetenzen legt die Pensionskommission reglementarisch fest.
II. Mitgliedschaft	III. Anschlusskreis
Art. 4 Mitgliedschaft ¹ Versichert ist das Personal der Stadt Luzern und der angeschlossenen Arbeitgeber, das der obligatorischen Versicherungspflicht nach dem BVG untersteht. ² Der Stadtrat kann in besonderen Fällen klar umschriebene Gruppen von Personal bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern. ³ Für Mitglieder des Stadtrates gehen die Bestimmungen des «Reglements über die Pensionsordnung für die Mitglieder des Stadtrates» diesem Reglement vor. ⁴ Die Pensionskommission regelt das Nähere und allfällige Abweichungen.	Art. 10 Versicherte Personen ¹ Versichert ist das Personal der Stadt Luzern und der angeschlossenen Arbeitgeberinnen, das der obligatorischen Versicherungspflicht nach dem BVG untersteht. ² Der Stadtrat und die angeschlossenen Arbeitgeberinnen können in besonderen Fällen klar umschriebene Gruppen von Personal bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern. ³ Auf Mitglieder des Stadtrates sind dieses Reglement und das Vorsorgereglement anwendbar, soweit das «Reglement über die Pensionierung für die Mitglieder des Stadtrates» keine besonderen Bestimmungen enthält. ⁴ Die PKSL regelt die Weiterversicherung nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters, die Versicherung von nebenberuflich tätigem Personal, die freiwillige Weiterversicherung bei Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung nach Vollendung des 58. Altersjahres und die freiwillige Versicherung unterhalb des BVG-Mindestlohnes.
Art. 4a Weiterversicherung nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters ¹ Das Mitglied, das nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters aus einem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Luzern mindestens den Mindestlohn gemäss Art. 7	

FinR bisher	PKR neu
<p>Abs. 1 BVG verdient, kann seine Vorsorge auf eigenes Verlangen bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres weiterführen. Die Beiträge richten sich nach Art. 7 Abs. 1^{bis} und Art. 8 Abs. 1^{bis}.</p> <p>² Die angeschlossenen Arbeitgeber können im Anschlussvertrag das Ende der Weiterversicherung zwischen dem vollendeten 65. Lebensjahr und dem vollendeten 70. Lebensjahr frei vereinbaren oder von der Weiterversicherungsmöglichkeit ganz absehen. Von den Beitragssätzen nach Art. 7 Abs. 1bis und Art. 8 Abs. 1bis kann nach unten abgewichen werden unter Beibehaltung des bisherigen Beitragsverhältnisses.</p> <p>³ Das Mitglied, das sich weiterversichern lassen will, hat dies der Kasse vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters schriftlich mitzuteilen.</p>	
<p>Art. 5 Angeschlossene Arbeitgeber</p> <p>¹ Angeschlossene Arbeitgeber sind natürliche oder juristische Personen, die</p> <ol style="list-style-type: none"> öffentliche Aufgaben erfüllen und ihr gesamtes Personal oder klar umschriebene Gruppen von Personal durch einen Anschlussvertrag bei der Kasse versichert haben. <p>² Die Bestimmungen dieses Reglements gelten auch für die angeschlossenen Arbeitgeber und deren Personal, soweit der Anwendungsbereich einzelner Bestimmungen nicht ausdrücklich auf die Stadt Luzern eingeschränkt ist (Art. 12 Abs. 2 bis Art. 15).</p> <p>³ Die Kasse und der angeschlossene Arbeitgeber können im Anschlussvertrag vereinbaren:</p> <ol style="list-style-type: none"> Abweichende Arbeitgeberpläne (Art. 9 lit. a); Zusatzleistungen des Arbeitgebers (Art. 13 bis Art. 15); Abweichende Regelung der Weiterversicherung nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters (Art. 4a Abs. 2). <p>⁴ Die Kasse informiert die von angeschlossenen Arbeitgebern versicherten Mitglieder über die Versicherungsbedingungen.</p>	<p>Art. 11 Angeschlossene Arbeitgeberinnen</p> <p>¹ Angeschlossene Arbeitgeberinnen sind natürliche oder juristische Personen, die</p> <ol style="list-style-type: none"> öffentliche Aufgaben erfüllen und ihr gesamtes Personal oder klar umschriebene Gruppen von Personal durch einen Anschlussvertrag bei der PKSL versichert haben. <p>² Die Bestimmungen dieses Reglements gelten auch für die angeschlossenen Arbeitgeberinnen und deren Personal, soweit der Anwendungsbereich einzelner Bestimmungen nicht ausdrücklich auf die Stadt Luzern eingeschränkt ist.</p> <p>³ Die PKSL und die angeschlossene Arbeitgeberin können im Anschlussvertrag vereinbaren:</p> <ol style="list-style-type: none"> Abweichende Arbeitgeberpläne (Art. 16 lit. a); Zusatzleistungen der Arbeitgeberinnen (Art. 21 und Art. 22); Abweichende Regelung der Weiterversicherung nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters (Art. 7 Abs. 2 Vorsorgereglement). <p>⁴ Die PKSL informiert die versicherten Personen über die Versicherungsbedingungen.</p>

FinR bisher	PKR neu
<p>III. Finanzierung</p>	<p>IV. Finanzierung</p>
<p>Art. 6 Versicherte Besoldung</p> <p>¹ Die versicherte Besoldung entspricht dem anrechenbaren Jahresverdienst, vermindert um den Betrag der maximalen AHV-Altersrente (Koordinationsbetrag), mindestens aber 60 Prozent des anrechenbaren Jahresverdienstes.</p> <p>² Wird der anrechenbare Jahresverdienst durch Teilzeitarbeit verdient, vermindert sich der Koordinationsbetrag. Er wird im Verhältnis zum entsprechenden Beschäftigungsgrad festgesetzt.</p> <p>³ Ab dem Inkrafttreten einer Herabsetzung des Umwandlungssatzes auf unter 6,20 Prozent im Rücktrittsalter 65 (Art. 24 Abs. 2 Leistungs- und Organisationsreglement) entspricht die versicherte Besoldung dem anrechenbaren Jahresverdienst, vermindert um 7/8 der maximalen AHV-Altersrente (Koordinationsbetrag), mindestens aber 2/3 des anrechenbaren Jahresverdienstes.</p> <p>Leistungs- und Organisationsreglement der PKSL:</p> <p>Art. 5 Versicherte Besoldung</p> <p>¹ Die versicherte Besoldung entspricht dem anrechenbaren Jahresverdienst gemäss art. 6, vermindert um 7/8 der maximalen AHV-Altersrente (Koordinationsbetrag), mindestens aber 2/3 des anrechenbaren Jahresverdienstes.</p> <p>² Wird der anrechenbare Jahresverdienst durch Teilzeit verdient, vermindert sich der Koordinationsbetrag. Er wird im Verhältnis zum entsprechenden Beschäftigungsgrad festgesetzt.</p> <p>³ Bei teilinvaliden Versicherten entspricht der Koordinationsbetrag höchstens jenem gemäss Abs. 1, multipliziert mit dem Wert, der den Grad der Rentenberechtigung (gemäss Organisations- und Leistungsreglement) auf 100 % ergänzt.</p>	<p>Art. 12 Versicherte Besoldung</p> <p>¹ Die versicherte Besoldung entspricht dem anrechenbaren Jahresverdienst, vermindert um 5/8 der maximalen AHV-Altersrente (Koordinationsbetrag), mindestens aber 3/4 des anrechenbaren Jahresverdienstes.</p> <p>² Wird der anrechenbare Jahresverdienst durch Teilzeitarbeit verdient, vermindert sich der Koordinationsbetrag. Er wird im Verhältnis zum entsprechenden Beschäftigungsgrad festgesetzt.</p> <p>³ Bei teilinvaliden Versicherten entspricht der Koordinationsbetrag höchstens jenem gemäss Abs. 1, multipliziert mit dem Wert, der den Grad der Rentenberechtigung (gemäss Vorsorgereglement) auf 100 Prozent ergänzt.</p>
<p>Leistungs- und Organisationsreglement der PKSL:</p> <p>Art. 6 Anrechenbarer Jahresverdienst</p> <p>¹ Der anrechenbare Jahresverdienst entspricht dem massgebenden Lohn nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), vermindert um Lohnbestandteile, die nur gelegentlich anfallen. Er entspricht höchstens dem zehnfachen oberen Grenzbetrag gemäss Art. 8 Abs. 1 BVG (Art. 79c BVG).</p>	<p>Art. 13 Anrechenbarer Jahresverdienst</p> <p>¹ Der anrechenbare Jahresverdienst entspricht dem massgebenden Lohn nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), vermindert um Lohnbestandteile, die nur gelegentlich anfallen. Er entspricht höchstens dem zehnfachen oberen Grenzbetrag gemäss Art. 8 Abs. 1 BVG (Art. 79c BVG).</p>

FinR bisher	PKR neu																																																								
<p>² In den Anschlussverträgen kann der maximale anrechenbare Jahresverdienst im Rahmen der bundesrechtlichen Vorgaben abweichend definiert werden.</p>	<p>² In den Anschlussverträgen kann der maximal anrechenbare Jahresverdienst im Rahmen der bundesrechtlichen Vorgaben abweichend definiert werden.</p>																																																								
<p>Art. 7 Beiträge der Mitglieder</p> <p>¹ Die Mitglieder bezahlen der Kasse nach dem reglementarischen Finanzierungsplan in Prozenten der versicherten Besoldung folgende Beiträge:</p> <table border="1" data-bbox="136 416 1111 770"> <thead> <tr> <th>Massgebendes Alter des Mitglieds</th> <th>Beitrag für Alterssparen</th> <th>Beitrag für Risikoversicherung</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>am 1. Januar des Berechnungsjahres</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>18–24</td> <td>–</td> <td>1,5 Prozent</td> <td>1,5 Prozent</td> </tr> <tr> <td>25–31</td> <td>4,3 Prozent</td> <td>1,5 Prozent</td> <td>5,8 Prozent</td> </tr> <tr> <td>32–41</td> <td>5,7 Prozent</td> <td>1,5 Prozent</td> <td>7,2 Prozent</td> </tr> <tr> <td>42–51</td> <td>8,5 Prozent</td> <td>1,5 Prozent</td> <td>10,0 Prozent</td> </tr> <tr> <td>52–65</td> <td>9,7 Prozent</td> <td>1,5 Prozent</td> <td>11,2 Prozent</td> </tr> </tbody> </table> <p>Die Beitragspflicht endet mit der Vollendung des 65. Lebensjahres, Abs. 1 bis vorbehalten.</p> <p>^{1bis} Bei Weiterführung der Versicherung nach dem ordentlichen Rentenalter endet die Beitragspflicht für das Alterssparen mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder wenn der Mindestlohn nach Art. 7 BVG unterschritten wird, spätestens aber mit Vollendung des 68. Lebensjahres. Es gilt der Beitragssatz der Alterskategorie 52–65. Abweichende Vereinbarungen in den Anschlussverträgen nach Art. 4a Abs. 2 bleiben vorbehalten. Die Beitragspflicht für die Risikoversicherung endet in jedem Fall mit Vollendung des 65. Lebensjahres.</p> <p>² Der Arbeitgeber zieht die Beiträge der Mitglieder von der Lohnzahlung ab und überweist diese der Kasse.</p> <p>³ Die Beiträge werden monatlich fällig. Sie können von der Kasse auch periodisch auf den mittleren Verfall in Rechnung gestellt werden.</p> <p>⁴ Die Pensionskommission kann den in Abs. 1 festgelegten Beitrag für die Risikoversicherung nach Massgabe von Art. 10 herabsetzen.</p>	Massgebendes Alter des Mitglieds	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risikoversicherung	Total	am 1. Januar des Berechnungsjahres				18–24	–	1,5 Prozent	1,5 Prozent	25–31	4,3 Prozent	1,5 Prozent	5,8 Prozent	32–41	5,7 Prozent	1,5 Prozent	7,2 Prozent	42–51	8,5 Prozent	1,5 Prozent	10,0 Prozent	52–65	9,7 Prozent	1,5 Prozent	11,2 Prozent	<p>Art. 14 Beiträge der Versicherten</p> <p>¹ Die versicherten Personen bezahlen der PKSL nach dem reglementarischen Versicherungsplan in Prozent der versicherten Besoldung folgende Beiträge:</p> <table border="1" data-bbox="1111 416 2094 770"> <thead> <tr> <th>Massgebendes Alter des Mitglieds</th> <th>Beitrag für Alterssparen</th> <th>Beitrag für Risikoversicherung</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>am 1. Januar des Berechnungsjahres</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>18–24</td> <td>–</td> <td>1,35 Prozent</td> <td>1,35 Prozent</td> </tr> <tr> <td>25–31</td> <td>4,3 Prozent</td> <td>1,35 Prozent</td> <td>5,65 Prozent</td> </tr> <tr> <td>32–41</td> <td>5,7 Prozent</td> <td>1,35 Prozent</td> <td>7,05 Prozent</td> </tr> <tr> <td>42–51</td> <td>8,5 Prozent</td> <td>1,35 Prozent</td> <td>9,85 Prozent</td> </tr> <tr> <td>52–65</td> <td>9,7 Prozent</td> <td>1,35 Prozent</td> <td>11,05 Prozent</td> </tr> </tbody> </table> <p>Die Beitragspflicht endet mit der Vollendung des 65. Lebensjahres, vorbehalten bleibt Abs. 2.</p> <p>² Bei Weiterführung der Versicherung nach dem ordentlichen Rentenalter endet die Beitragspflicht für das Alterssparen mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder wenn der Mindestlohn nach Art. 7 BVG unterschritten wird, spätestens aber mit Vollendung des 68. Lebensjahres. Es gilt der Beitragssatz der Alterskategorie 52–65. Abweichende Vereinbarungen in den Anschlussverträgen nach Art. 7 Abs. 2 Vorsorgereglement bleiben vorbehalten. Die Beitragspflicht für die Risikoversicherung endet in jedem Fall mit Vollendung des 65. Lebensjahres.</p> <p>³ Die Arbeitgeberin zieht die Beiträge der versicherten Personen von der Lohnzahlung ab und überweist diese der PKSL.</p> <p>⁴ Die Beiträge werden monatlich fällig. Sie können von der PKSL auch periodisch auf den mittleren Verfall in Rechnung gestellt werden.</p> <p>⁵ Die Pensionskommission kann den in Abs. 1 festgelegten Beitrag für die Risikoversicherung nach Massgabe von Art. 17 herabsetzen.</p>	Massgebendes Alter des Mitglieds	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risikoversicherung	Total	am 1. Januar des Berechnungsjahres				18–24	–	1,35 Prozent	1,35 Prozent	25–31	4,3 Prozent	1,35 Prozent	5,65 Prozent	32–41	5,7 Prozent	1,35 Prozent	7,05 Prozent	42–51	8,5 Prozent	1,35 Prozent	9,85 Prozent	52–65	9,7 Prozent	1,35 Prozent	11,05 Prozent
Massgebendes Alter des Mitglieds	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risikoversicherung	Total																																																						
am 1. Januar des Berechnungsjahres																																																									
18–24	–	1,5 Prozent	1,5 Prozent																																																						
25–31	4,3 Prozent	1,5 Prozent	5,8 Prozent																																																						
32–41	5,7 Prozent	1,5 Prozent	7,2 Prozent																																																						
42–51	8,5 Prozent	1,5 Prozent	10,0 Prozent																																																						
52–65	9,7 Prozent	1,5 Prozent	11,2 Prozent																																																						
Massgebendes Alter des Mitglieds	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risikoversicherung	Total																																																						
am 1. Januar des Berechnungsjahres																																																									
18–24	–	1,35 Prozent	1,35 Prozent																																																						
25–31	4,3 Prozent	1,35 Prozent	5,65 Prozent																																																						
32–41	5,7 Prozent	1,35 Prozent	7,05 Prozent																																																						
42–51	8,5 Prozent	1,35 Prozent	9,85 Prozent																																																						
52–65	9,7 Prozent	1,35 Prozent	11,05 Prozent																																																						

FinR bisher	PKR neu																																																
<p>Art. 8 Beiträge des Arbeitgebers</p> <p>¹ Der Arbeitgeber bezahlt der Kasse nach dem reglementarischen Finanzierungsplan für jedes von ihm versicherte Mitglied in Prozenten der versicherten Besoldung folgende Beiträge:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres</th> <th>Beitrag für Alterssparen</th> <th>Beitrag für Risikoversicherung</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18–24</td> <td>–</td> <td>2,5 Prozent</td> <td>2,5 Prozent</td> </tr> <tr> <td>25–31</td> <td>6,9 Prozent</td> <td>2,5 Prozent</td> <td>9,4 Prozent</td> </tr> <tr> <td>32–41</td> <td>9,2 Prozent</td> <td>2,5 Prozent</td> <td>11,7 Prozent</td> </tr> <tr> <td>42–51</td> <td>13,9 Prozent</td> <td>2,5 Prozent</td> <td>16,4 Prozent</td> </tr> <tr> <td>52–65</td> <td>15,8 Prozent</td> <td>2,5 Prozent</td> <td>18,3 Prozent</td> </tr> </tbody> </table> <p>Die Beitragspflicht endet mit der Vollendung des 65. Lebensjahres, Abs. ¹bis vorbehalten.</p> <p>¹bis Bei Weiterführung der Vorsorge nach dem ordentlichen Rentenalter (Art. 4a) gilt Art. 7 Abs. ¹bis analog.</p> <p>² Art. 7 Abs. 3 findet Anwendung. Sanierungsbeiträge gemäss Art. 12a bleiben vorbehalten.</p> <p>³ Die Pensionskommission kann den in Abs. 1 festgelegten Beitrag für die Risikoversicherung nach Massgabe von Art. 1 herabsetzen.</p>	Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risikoversicherung	Total	18–24	–	2,5 Prozent	2,5 Prozent	25–31	6,9 Prozent	2,5 Prozent	9,4 Prozent	32–41	9,2 Prozent	2,5 Prozent	11,7 Prozent	42–51	13,9 Prozent	2,5 Prozent	16,4 Prozent	52–65	15,8 Prozent	2,5 Prozent	18,3 Prozent	<p>Art. 15 Beiträge der Arbeitgeberinnen</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin bezahlt der PKSL nach dem reglementarischen Versicherungsplan für jede von ihr versicherte Person in Prozent der versicherten Besoldung folgende Beiträge:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres</th> <th>Beitrag für Alterssparen</th> <th>Beitrag für Risikoversicherung</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18–24</td> <td>–</td> <td>2,25 Prozent</td> <td>2,25 Prozent</td> </tr> <tr> <td>25–31</td> <td>6,9 Prozent</td> <td>2,25 Prozent</td> <td>9,15 Prozent</td> </tr> <tr> <td>32–41</td> <td>9,2 Prozent</td> <td>2,25 Prozent</td> <td>11,45 Prozent</td> </tr> <tr> <td>42–51</td> <td>13,9 Prozent</td> <td>2,25 Prozent</td> <td>16,15 Prozent</td> </tr> <tr> <td>52–65</td> <td>15,8 Prozent</td> <td>2,25 Prozent</td> <td>18,05 Prozent</td> </tr> </tbody> </table> <p>Die Beitragspflicht endet mit der Vollendung des 65. Lebensjahres, vorbehalten bleibt Abs. 2.</p> <p>² Bei Weiterführung der Vorsorge nach dem ordentlichen Rentenalter gilt Art. 14 Abs. 2 analog.</p> <p>³ Art. 14 Abs. 4 findet Anwendung. Sanierungsbeiträge gemäss Art. 19 bleiben vorbehalten.</p> <p>⁴ Die Pensionskommission kann den in Abs. 1 festgelegten Beitrag für die Risikoversicherung nach Massgabe von Art. 17 herabsetzen.</p>	Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risikoversicherung	Total	18–24	–	2,25 Prozent	2,25 Prozent	25–31	6,9 Prozent	2,25 Prozent	9,15 Prozent	32–41	9,2 Prozent	2,25 Prozent	11,45 Prozent	42–51	13,9 Prozent	2,25 Prozent	16,15 Prozent	52–65	15,8 Prozent	2,25 Prozent	18,05 Prozent
Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risikoversicherung	Total																																														
18–24	–	2,5 Prozent	2,5 Prozent																																														
25–31	6,9 Prozent	2,5 Prozent	9,4 Prozent																																														
32–41	9,2 Prozent	2,5 Prozent	11,7 Prozent																																														
42–51	13,9 Prozent	2,5 Prozent	16,4 Prozent																																														
52–65	15,8 Prozent	2,5 Prozent	18,3 Prozent																																														
Massgebendes Alter des Mitglieds am 1. Januar des Berechnungsjahres	Beitrag für Alterssparen	Beitrag für Risikoversicherung	Total																																														
18–24	–	2,25 Prozent	2,25 Prozent																																														
25–31	6,9 Prozent	2,25 Prozent	9,15 Prozent																																														
32–41	9,2 Prozent	2,25 Prozent	11,45 Prozent																																														
42–51	13,9 Prozent	2,25 Prozent	16,15 Prozent																																														
52–65	15,8 Prozent	2,25 Prozent	18,05 Prozent																																														
<p>Art. 9 Abweichende Finanzierungspläne</p> <p>Die Kasse kann neben dem reglementarischen Finanzierungsplan (Art. 7, Art. 8) abweichende Finanzierungspläne anbieten:</p> <p>a. Sie kann mit dem angeschlossenen Arbeitgeber im Anschlussvertrag einen abweichenden Arbeitgeberplan vereinbaren. Die individuellen Abweichungen betreffen die Beiträge der Mitglieder (Art. 7) die Beiträge der Arbeitgeber (Art. 8) und die Altersgutschriften.</p> <p>b. Sie kann mit dem Mitglied einen abweichenden Arbeitnehmerplan vereinbaren. Die individuellen Abweichungen betreffen die Höhe der Beiträge der Mitglieder (Art. 7) und der Altersgutschriften. Der Arbeitgeber hat in allen Arbeitnehmerplänen die gleichen Rechte und Pflichten.</p>	<p>Art. 16 Abweichende Versicherungspläne</p> <p>Die PKSL kann neben dem reglementarischen Versicherungsplan (Art. 14, Art. 15) abweichende Versicherungspläne anbieten:</p> <p>a. Sie kann mit der angeschlossenen Arbeitgeberin im Anschlussvertrag einen abweichenden Arbeitgeberplan (AG-Plan) vereinbaren. Die individuellen Abweichungen betreffen die Beiträge der Versicherten (Art. 14), die Beiträge der Arbeitgeberinnen (Art. 15) und die Altersgutschriften.</p> <p>b. Sie kann mit der versicherten Person einen abweichenden Arbeitnehmerplan (AN-Plan) vereinbaren. Die individuellen Abweichungen betreffen die Höhe der Beiträge der Versicherten (Art. 14) und der Altersgutschriften. Die Arbeitgeberin hat in allen Arbeitnehmerplänen die gleichen Rechte und Pflichten.</p>																																																

FinR bisher	PKR neu
<p>Art. 10 Herabsetzung der Risikobeiträge</p> <p>¹ Die Pensionskommission kann die Risikobeiträge auf Empfehlung des Experten oder der Expertin für berufliche Vorsorge vorübergehend herabsetzen, solange ein guter Schadenverlauf dies erlaubt.</p> <p>² Das Verhältnis des Arbeitgeber- und des Arbeitnehmeranteils am gesamten Risikobeitrag darf nicht verändert werden.</p>	<p>Art. 17 Herabsetzung der Risikobeiträge</p> <p>¹ Die Pensionskommission kann die Risikobeiträge auf Empfehlung des Experten oder der Expertin für berufliche Vorsorge vorübergehend herabsetzen, solange ein guter Schadenverlauf dies erlaubt.</p> <p>² Das Verhältnis zwischen dem Anteil der Arbeitgeberin und der versicherten Person am gesamten Risikobeitrag darf nicht verändert werden.</p>
<p>Art. 11 Kosten der Verwaltung</p> <p>¹ Die Kasse trägt die Kosten der Verwaltung.</p> <p>² Die Kasse kann für ausserordentliche Aufwendungen, die von einem Mitglied oder von einem Arbeitgeber verursacht wurden, Gebühren nach der kantonalen Verordnung über den Gebührenbezug durch die Gemeinden erheben.</p>	<p>Art. 18 Kosten der Verwaltung</p> <p>¹ Die PKSL trägt die Kosten der Verwaltung.</p> <p>² Die PKSL kann den versicherten Personen und Arbeitgeberinnen für ausserordentliche Aufwendungen Kosten in Rechnung stellen.</p> <p>³ Ausserordentliche Aufwendungen liegen vor bei:</p> <p>a. Mehraufwand infolge Verletzung der Auskunfts-, Melde- und Mitwirkungspflichten;</p> <p>b. Auskünften und Berechnungen, die einen unverhältnismässigen Aufwand mit sich bringen. Ausgenommen sind Abklärungen von Leistungsansprüchen.</p> <p>⁴ Die PKSL regelt die Grundsätze für die Festlegung der Kosten.</p>
<p>Art. 12 Garantie der Stadt Luzern</p> <p>¹ Die Stadt Luzern übernimmt die Garantie, dass die Verpflichtungen der Kasse erfüllt werden.</p> <p>² Im Fall einer Teilliquidation der Kasse wegen Kündigung eines Anschlussvertrages durch einen angeschlossenen Arbeitgeber wird der versicherungstechnische Fehlbetrag von der Übertrittsleistung der Austretenden anteilmässig abgezogen (Art. 53d Abs. 3 BVG).</p>	<p>Streichen</p>
<p>Art. 12a Sanierungsmassnahmen bei Unterdeckung</p> <p>¹ Im Falle einer Unterdeckung beschliesst die Pensionskommission in Absprache mit dem Experten oder der Expertin für berufliche Vorsorge und unter Beachtung der bundesrechtlichen Vorgaben die erforderlichen Sanierungsmassnahmen zur Behebung der Unterdeckung innert angemessener Frist.</p> <p>² Die jährlichen Sanierungsaufwendungen betragen</p> <p>a. für Arbeitgeber maximal 3 Prozent der versicherten Besoldungen und maximal 1,5 Prozent des Renten-Deckungskapitals der durch sie bei der Kasse angeschlossenen Mitglieder;</p>	<p>Art. 19 Sanierungsmassnahmen bei Unterdeckung</p> <p>¹ Im Fall einer Unterdeckung beschliesst die Pensionskommission in Absprache mit dem Experten oder der Expertin für berufliche Vorsorge und unter Beachtung der bundesrechtlichen Vorgaben die erforderlichen Sanierungsmassnahmen zur Behebung der Unterdeckung innert angemessener Frist.</p> <p>² Die jährlichen Sanierungsaufwendungen betragen</p> <p>a. für Arbeitgeberinnen maximal 3 Prozent der versicherten Besoldungen der aktiven Versicherten und maximal 1,5 Prozent des Renten-Deckungskapitals der durch sie bei der PKSL angeschlossenen Rentenbeziehenden;</p>

FinR bisher	PKR neu
<p>b. für die aktiven Mitglieder maximal 3 Prozent der versicherten Besoldungen. Minderverzinsungen der Altersguthaben werden an die Sanierungslast angerechnet.</p> <p>³ Werden die maximalen Sanierungsaufwendungen nicht ausgeschöpft, dann werden die entsprechenden Prozentsätze nach Abs. 2 anteilmässig reduziert.</p> <p>⁴ Während der Dauer von Sanierungsmassnahmen richten sich allfällige Teuerungszulagen auf den Renten nach Art. 13 Abs. 1 lit. b bzw. nach dem Anschlussvertrag.</p>	<p>b. für die aktiven Versicherten maximal 3 Prozent der versicherten Besoldungen. Minderverzinsungen der Altersguthaben werden an die Sanierungslast angerechnet.</p> <p>³ Werden die maximalen Sanierungsaufwendungen nicht ausgeschöpft, dann werden die entsprechenden Prozentsätze nach Abs. 2 anteilmässig reduziert.</p>
<p>Art. 12b Zahlung der Sanierungsbeiträge in Raten</p> <p>¹ Die Kasse kann mit angeschlossenen Arbeitgebern, die finanziell nachweislich nicht in der Lage sein werden, ihre Sanierungsbeiträge gemäss Art. 12a Abs. 2 bei Fälligkeit in voller Höhe zu entrichten, Ratenzahlungen vereinbaren.</p> <p>² Die Stadt garantiert der Kasse die Bezahlung der vereinbarten Raten. Wird die Stadt aus dieser Garantie in Anspruch genommen, tritt die Kasse ihr die Forderung gegen den angeschlossenen Arbeitgeber im Umfang der von der Stadt erbrachten Leistungen ab.</p>	<p>Art. 20 Zahlung der Sanierungsbeiträge</p> <p>Die PKSL kann mit angeschlossenen Arbeitgeberinnen, die finanziell nachweislich nicht in der Lage sein werden, ihre Sanierungsbeiträge gemäss Art. 19 Abs. 2 bei Fälligkeit in voller Höhe zu entrichten, Ratenzahlungen vereinbaren.</p>
<p>IV. Zusatzleistungen der Stadt Luzern</p>	<p>V. Zusatzleistungen der Stadt Luzern</p>
<p>Art. 13 Teuerungsanpassung</p> <p>¹ Die Renten des ehemaligen Personals der Stadt Luzern werden der Teuerung in sinngemässer Anwendung der für das aktive Personal der Stadt Luzern geltenden Regelung angepasst. Zu diesem Grundsatz bestehen folgende Ausnahmen:</p> <p>a. Auf den Ausgleich der Teuerung kann ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn die Altersguthaben der aktiven Mitglieder nicht mindestens zum BVG-Mindestzinssatz verzinst werden.</p> <p>b. Während der Dauer von Sanierungsmassnahmen werden die Renten der Teuerung höchstens zu einem Prozentsatz angepasst, der 1 Prozent tiefer ist als die Anpassung der Löhne des aktiven Personals an die Teuerung.</p> <p>Der Stadtrat setzt die Teuerungsanpassung fest.</p> <p>² Die Renten werden am 1. Januar des dem Rentenbeginn folgenden Kalenderjahrs der Teuerung erstmals angepasst. Sie werden für jeden Monat zwischen dem Rentenbeginn und dem Ende des abgelaufenen Kalenderjahrs um einen Zwölftel der Teuerungsanpassung gemäss Abs. 1 erhöht.</p>	<p>Art. 21 Teuerungsanpassung</p> <p>¹ Die PKSL finanziert den Teuerungsausgleich auf Renten, insoweit sie über entsprechende Mittel verfügt (vgl. Art. 28 Abs. 1 Vorsorgereglement).</p> <p>² Ist die PKSL nicht in der Lage, den Teuerungsausgleich aus eigenen Mitteln zu finanzieren, können die einzelnen Arbeitgeberinnen das jeweilige Deckungskapital in Form einer Einmalzahlung der Pensionskasse überweisen.</p> <p>³ Die Abs. 1–2 finden auf die AHV-Ersatzrente gemäss Art. 22 keine Anwendung. Diese wird im gleichen Ausmass angepasst wie AHV-Renten.</p> <p>⁴ Die Berechnung der Einmalzahlung (kapitalisierter Teuerungsausgleich) erfolgt nach den neusten aktuellen versicherungsmathematischen Grundsätzen der PKSL im Zeitpunkt der erstmaligen Ausrichtung.</p>

FinR bisher	PKR neu																																																
<p>³ Abs. 1 findet auf die AHV-Ersatzrente keine Anwendung. Diese wird im gleichen Ausmass angepasst wie die AHV-Renten.</p> <p>⁴ Die Teuerungsanpassungen gemäss den Absätzen 1–2 vermindern sich um die von der Kasse (gemäss Leistungs- und Organisationsreglement) gewährte Teuerungsanpassung.</p>																																																	
<p>Art. 14 AHV-Ersatzrente</p> <p>¹ Das ehemalige Personal der Stadt Luzern, das eine ganze Altersrente bezieht, hat ab der Vollendung des 62. Lebensjahres Anspruch auf eine ganze AHV-Ersatzrente. Diese beträgt 10 Prozent der Beträge gemäss Abs. 2 pro volles Beitragsjahr bei der Kasse, höchstens 100 Prozent.</p> <p>² Die Höhe der AHV-Ersatzrente entspricht folgenden Bruchteilen der maximalen AHV-Altersrente:</p> <table border="1" data-bbox="136 667 1115 882"> <thead> <tr> <th colspan="3">Besoldungsklasse</th> <th>Prozent der AHV-Rente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>bis</td> <td>3</td> <td>95 Prozent</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>bis</td> <td>5</td> <td>90 Prozent</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>bis</td> <td>7</td> <td>85 Prozent</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>bis</td> <td>9</td> <td>80 Prozent</td> </tr> <tr> <td>Ab</td> <td></td> <td>10</td> <td>75 Prozent</td> </tr> </tbody> </table> <p>Wurde der anrechenbare Jahresverdienst vor der Entstehung des Anspruchs durch Teilzeitarbeit erzielt, besteht die ganze AHV-Ersatzrente in einem diesem Beschäftigungsgrad entsprechenden, anteilmässigen Anspruch. Als Beschäftigungsgrad gilt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad des Mitglieds während der letzten Jahre, höchstens während der letzten zehn Jahre vor dem Altersrentenbezug.</p> <p>³ Die Person, die eine Teil-Altersrente bezieht, hat Anspruch auf eine ihrer Altersrentenberechtigung entsprechende Teil-AHV-Ersatzrente.</p> <p>⁴ Der Anspruch auf AHV-Ersatzrente erlischt mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Er geht in dem Mass unter, in dem ein Anspruch auf Leistungen der IV besteht.</p>	Besoldungsklasse			Prozent der AHV-Rente	1	bis	3	95 Prozent	4	bis	5	90 Prozent	6	bis	7	85 Prozent	8	bis	9	80 Prozent	Ab		10	75 Prozent	<p>Art. 22 AHV-Ersatzrente</p> <p>¹ Das ehemalige Personal der Stadt Luzern, das eine Altersleistung der PKSL in Form einer Altersrente oder einer Kapitalabfindung bezieht, hat ab der Vollendung des 62. Lebensjahres Anspruch auf eine ganze AHV-Ersatzrente, ausgenommen sind die weiterversicherten Personen gemäss Art. 8 Vorsorgereglement. Die AHV-Ersatzrente beträgt 10 Prozent der Beträge gemäss Abs. 2 pro volles Beitragsjahr bei der PKSL, höchstens 100 Prozent.</p> <p>² Die Höhe der AHV-Ersatzrente entspricht folgenden Bruchteilen der maximalen AHV-Altersrente:</p> <table border="1" data-bbox="1115 738 2094 954"> <thead> <tr> <th colspan="3">Besoldungsklasse</th> <th>Prozent der AHV-Rente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>bis</td> <td>3</td> <td>95 Prozent</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>bis</td> <td>5</td> <td>90 Prozent</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>bis</td> <td>7</td> <td>85 Prozent</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>bis</td> <td>9</td> <td>80 Prozent</td> </tr> <tr> <td>Ab</td> <td></td> <td>10</td> <td>75 Prozent</td> </tr> </tbody> </table> <p>Wurde der anrechenbare Jahresverdienst vor der Entstehung des Anspruchs durch Teilzeitarbeit erzielt, besteht die ganze AHV-Ersatzrente in einem diesem Beschäftigungsgrad entsprechenden, anteilmässigen Anspruch. Als Beschäftigungsgrad gilt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der versicherten Person während der letzten Jahre, höchstens während der letzten zehn Jahre vor dem Altersrentenbezug.</p> <p>³ Die Person, die eine Teil-Altersrente bezieht, hat Anspruch auf eine ihrer Altersrentenberechtigung entsprechende Teil-AHV-Ersatzrente.</p> <p>⁴ Der Anspruch auf eine AHV-Ersatzrente erlischt mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Er geht in dem Mass unter, in dem ein Anspruch auf Leistungen der IV besteht.</p> <p>⁵ Die Stadt Luzern bezahlt der PKSL monatlich die Kosten der laufenden AHV-Ersatzrenten.</p>	Besoldungsklasse			Prozent der AHV-Rente	1	bis	3	95 Prozent	4	bis	5	90 Prozent	6	bis	7	85 Prozent	8	bis	9	80 Prozent	Ab		10	75 Prozent
Besoldungsklasse			Prozent der AHV-Rente																																														
1	bis	3	95 Prozent																																														
4	bis	5	90 Prozent																																														
6	bis	7	85 Prozent																																														
8	bis	9	80 Prozent																																														
Ab		10	75 Prozent																																														
Besoldungsklasse			Prozent der AHV-Rente																																														
1	bis	3	95 Prozent																																														
4	bis	5	90 Prozent																																														
6	bis	7	85 Prozent																																														
8	bis	9	80 Prozent																																														
Ab		10	75 Prozent																																														

FinR bisher	PKR neu
<p>Art. 15 Finanzierung der Zusatzleistungen Die Stadt Luzern bezahlt der Kasse für ihr ehemaliges Personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die nach den aktuellen versicherungsmathematischen Grundsätzen kapitalisierten Kosten der Teuerungsanpassungen gemäss Art. 13 im Zeitpunkt der Zusprechung durch den Stadtrat; b. monatlich die Kosten der laufenden AHV-Ersatzrenten. 	
V. Übergangs- und Schlussbestimmungen	VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen
<p>Art. 16 Aufhebung des bisherigen Rechts; Besitzstand ¹ Das Reglement der Pensionskasse der Stadt Luzern vom 27. November 1997 wird mit Ausnahme von Art. 69 und 70 aufgehoben. ² Die Pensionskommission sorgt für die Gewährleistung der unter bisherigem Recht zugesicherten Besitzstandsansprüche aus folgenden Erlassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Statuten der Pensions- und Spareinlegerkasse für die Beamten und Angestellten der Bürgergemeinde Luzern vom 2. März 1966; b. Statuten der Pensionskasse der Stadt Luzern vom 20. Oktober 1988; c. Statuten über die berufliche Vorsorge für die Mitarbeiter der Bürgergemeinde Luzern vom 20. Juni 1989. d. Leistungsreglement der Pensionskasse Bürgergemeinde Luzern vom 7. April 1998. 	<p>Art. 23 Aufhebung des bisherigen Rechts Das Finanzierungsreglement der Pensionskasse Stadt Luzern vom 8. November 2012 wird aufgehoben.</p>
<p>Art. 17 Beteiligung der angeschlossenen Arbeitgeber an der per 1. Januar 2001 vorgenommenen Nachfinanzierung ¹ Art. 69 und 70 des Reglements der Pensionskasse der Stadt Luzern vom 27. November 1997 bleiben in Kraft. ² Die angeschlossenen Arbeitgeber bezahlen der Stadt Luzern die im Anschlussvertrag vereinbarten Beiträge.</p>	
	<p>Art. 24 Übergangsbestimmung ¹ Die bei Inkrafttreten dieses Reglements im Amt stehenden Mitglieder der Pensionskommission gelten unter Anrechnung der bisherigen Amtszeit als gewählt bis Ende der laufenden Amtsperiode. ² Bei Ersatzwahlen und bei der Gesamterneuerungswahl zur neuen Amtsperiode sind die Bestimmungen zur Pensionskommission zu beachten. ³ Der Teuerungsausgleich der Renten ab 1. Januar 2023 richtet sich nach der Bestimmung dieses Reglements.</p>

FinR bisher	PKR neu
<p>Art. 20 Inkrafttreten ¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2013 in Kraft. ² Das Reglement ist zu veröffentlichen. Es unterliegt dem fakultativen Referendum.</p> <p>Luzern, 8. November 2012</p> <p>Namens des Grossen Stadtrates</p> <p>Theres Vinatzer Ratspräsidentin</p> <p>Hans Büchli Leiter Sekretariat Grosser Stadtrat</p>	<p>Art. 25 Inkrafttreten ¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. ² Das Reglement ist zu veröffentlichen. Es unterliegt dem fakultativen Referendum.</p>

FinR bisher	PKR neu
Anhang	
Art. 69 und 70 des Reglements der Pensionskasse der Stadt Luzern vom 27. November 1997 (zu Art. 16 und 17)	
<p>Art. 69 * Übernahme und Zahlung des versicherungstechnischen Fehlbetrags durch die Stadt</p> <p>¹ Die Stadt übernimmt per 1. Januar 2001 den gesamten versicherungstechnischen Fehlbetrag, den die Kasse in der per 31. Dezember 2000 erstellten Liquidationsbilanz ausweist.</p> <p>² Der versicherungstechnische Fehlbetrag wird aufgrund folgender Bewertungskriterien berechnet:</p> <p>a. Aktiven:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liegenschaften: Ertragswert, kapitalisiert mit einem Satz von 6 %; ▪ andere Vermögenswerte: Marktwert per 31. Dezember 2000. <p>b. Passiven:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktive Mitglieder: Summe der Freizügigkeitsleistungen; ▪ Rentnerinnen und Rentner: Deckungskapital, das nach der kollektiven Methode auf der Grundlage von EVK 90,4 %, verstärkt um 5 %, berechnet wird; ▪ Bewertungsreserve von 3,9 % der Aktiven. <p>³ Die Stadt bezahlt der Kasse den Betrag gemäss Abs. 1 während der Jahre 2001 bis und mit 2050 in der Form von jährlichen, nachschüssigen Annuitäten (Zins 4 Prozent).</p> <p>Sie kann jederzeit weitere Zahlungen oder den gesamten Restbetrag überweisen.</p> <p>* Fassung gemäss Änderung vom 29. Juni 2000, in Kraft seit 31. Dezember 2000</p>	
<p>Art. 70 * Beteiligung der angeschlossenen Arbeitgeber</p> <p>¹ Der von der Stadt gemäss Art. 69 übernommene Betrag wird im Verhältnis des Deckungskapitals für die Rentnerinnen und Rentner einerseits und der Summe der Altersguthaben andererseits aufgeteilt. Die Stadt übernimmt den Anteil, der dem Deckungskapital für die Rentnerinnen und Rentner entspricht.</p> <p>² Der Anteil, der der Summe der Altersguthaben entspricht, wird zwischen der Stadt und den einzelnen angeschlossenen Arbeitgebern im Verhältnis der versicherten Besoldungen aufgeteilt.</p>	

FinR bisher	PKR neu
<p>³ Jeder angeschlossene Arbeitgeber bezahlt der Stadt den auf ihn entfallenden Anteil am versicherungstechnischen Fehlbetrag durch Annuitäten, die ihm die Stadt jährlich in Rechnung stellt. Art. 69 Abs. 3 findet sinngemäss Anwendung.</p> <p>⁴ Der Stadtrat kann die Zahlungspflicht in Härtefällen ganz oder zum Teil erlassen.</p> <p>* Fassung gemäss Änderung vom 29. Juni 2000, in Kraft seit 31. Dezember 2000</p>	

Die Entwürfe der von der PKSL zu erlassenden Reglemente (Vorsorgereglement, Organisationsreglement, Wahlreglement) werden ab September 2022 auf der Website der PKSL zu finden sein (www.pksl.ch).